

Guide de l'emploi

Informations et conseils pratiques
pour mieux orienter les personnes migrantes
dans leurs démarches professionnelles

Guide de l'emploi

**Informations et conseils pratiques
pour mieux orienter les personnes migrantes
dans leurs démarches professionnelles**

Impressum**Edition**

Bureau cantonal pour l'intégration
des étrangers et la prévention du racisme (BCI)

Rédaction

Insertion Vaud, Rachel Gotheil

Graphisme

Letizia Locher G&Da

Impression

ATAR Roto Presse SA

L'intégration est un processus complexe dans lequel interviennent différents éléments. Si une intégration réussie peut prendre des formes très diverses, des facteurs comme l'accès à l'emploi se révèlent être déterminants pour nombre de personnes issues de la migration. En effet, le travail demeure jusqu'à ce jour le principal motif d'immigration en Suisse. Or, les migrantes et les migrants ne réussissent pas tous à s'intégrer d'emblée dans le monde professionnel. Cela peut être dû à différents facteurs, tels que les obstacles administratifs, le manque de formation, un faible niveau de connaissances linguistiques ou une expérience insuffisante dans la maîtrise du contexte social.

Conscients de ces entraves, la Confédération et les cantons ont initié un certain nombre de mesures pour faciliter l'accès à l'emploi. Ainsi, les programmes cantonaux d'intégration (PIC), mis en œuvre par les 26 cantons, ont comme objectif fédéral suivant: « Les migrantes et les migrants qui n'ont pas directement accès aux structures ordinaires disposent d'une offre d'encouragement qui les prépare aux offres de formation du post-obligatoire, notamment la formation professionnelle (y compris les offres de formation transitoire) et/ou améliore leur employabilité. » Le canton de Vaud pour sa part mène des actions selon plusieurs axes: soutien de projets pilotes destinés à différents publics cibles et touchant à une variété de domaines, tels que la formation, la coordination et la mise en relation des acteurs, l'information et la sensibilisation.

Dans ce but, le canton de Vaud, via le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), a voulu produire cet outil d'information pratique. Celui-ci fournit une vue d'ensemble sur le monde du travail, en mettant le focus sur les questionnements particuliers susceptibles de concerner le public migrant.

Au-delà d'un simple annuaire, ce guide, destiné aux acteurs du terrain, a pour objectif de permettre aux professionnels qui accompagnent les migrants à la recherche d'un emploi de mieux les orienter, mais aussi de les conseiller pour les problématiques qui peuvent surgir avant (accès au marché du travail, reconnaissance des diplômes étrangers, accès à la formation professionnelle), pendant (droits des employés) et après l'emploi (mesures d'insertion du chômage, retraite, etc.).

Outre le fait de fournir des informations clés sur l'emploi, le marché du travail et la réglementation suisse en la matière, ce manuel se veut également être un outil pratique, qui contient les coordonnées des organismes, institutions et services compétents pour ces questions – entités expertes que le BCI a par ailleurs sollicitées pour l'élaboration de cet ouvrage: le Service de l'emploi (SDE), le Service de la population (SPOP), la Direction de l'insertion et des solidarités (DIRIS), la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP), ou encore l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP).

Ainsi, le BCI souhaite que ce manuel, fruit d'un travail coordonné, permette aux professionnels de disposer d'un outil efficace qui les soutienne dans leur travail, et aux migrants de mettre en lien les différentes informations susceptibles de les aider à atteindre leurs objectifs d'intégration dans le monde du travail et de ce fait, plus largement, dans leur environnement de vie.

Amina Benkais-Benbrahim
Déléguée à l'intégration,
Bureau cantonal pour
l'intégration des étrangers et
la prévention du racisme (BCI)

Sommaire

Sommaire

Impressum	2
Préface	3
Liste des abréviations	10
Acteurs de l'insertion professionnelle – Vaud	12
Avant l'emploi	14
1 Permis de séjour et accès au marché du travail	16
- Pays européens	17
- États tiers	17
- Asile	18
- Typologie des permis	18
Permis C _ Autorisation d'établissement	19
Permis B _ Autorisation de séjour (UE/AELE)	20
Permis B _ Autorisation de séjour (États tiers)	20
Permis G _ Autorisation frontalière (UE/AELE)	21
Permis G _ Autorisation frontalière (États tiers)	21
Permis L _ Autorisation de séjour de courte durée (UE/AELE)	22
Permis L _ Autorisation de séjour de courte durée (États tiers)	23
Permis B ou L _ Étudiants étrangers	24
Permis B _ Autorisation de séjour pour réfugiés reconnus	25
Permis F _ Autorisation de séjour pour les réfugiés admis à titre provisoire et pour les personnes admises à titre provisoire	26
Permis N _ Livret de demande d'asile	27
Personnes sans autorisation de séjour	28
- Autorités compétentes	29
- Ressources utiles	29
2 Compétences linguistiques	30
- Maîtrise des compétences de base	31
- Apprentissage de la langue locale	31
- Fide: une approche helvétique pour apprendre, enseigner et évaluer	31
- Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR)	32
- Compétences linguistiques: la formation initiale et supérieure	32
- Connaissances linguistiques: l'un des critères d'intégration	33
- Cours de français	33
3 Orientation professionnelle	34
- Information sur les métiers	35
- Offices cantonaux d'orientation professionnelle	36
- Manifestations	38
- Autorités compétentes	39
- Ressources utiles	39

4	Accès à la formation professionnelle	40
-	Système de formation, canton de Vaud	41
-	Accès à la formation professionnelle initiale	42
-	Autorité compétente	43
-	Ressources utiles	43
-	Solutions de transition à l'entrée en formation professionnelle	44
-	Autorités compétentes	48
-	Ressources utiles	48
-	Bourses d'études et de formation professionnelle	49
-	Autorités compétentes	49
-	Ressources utiles	49
5	Reconnaissance de l'expérience professionnelle	50
-	Formation professionnelle initiale	52
-	Formation professionnelle initiale raccourcie	52
-	Admission à l'examen final	52
-	Validation des acquis de l'expérience	52
-	Autorité compétente	53
-	Ressources utiles	53
6	Reconnaissance des diplômes étrangers	54
-	Si la profession / formation est réglementée	55
-	Si la profession / formation n'est pas réglementée	55
-	Reconnaissance des professions dans le domaine de la formation professionnelle initiale et supérieure	56
-	Autorités compétentes	57
-	Ressources utiles	57
7	Accès aux études supérieures	58
-	Admission à une formation tertiaire	59
-	Formations passerelles	60
-	Autorités compétentes	61
-	Ressources utiles	61
8	Stages	62
-	Stage formateur ou emploi déguisé	63
-	Directive vaudoise d'application sur les stages	63
-	Stages: droits et obligations	65
-	Stagiaires venant de l'étranger	65
-	Ressources utiles	65

9	Recherche d'emploi	66
-	Démarches et méthodes pour rechercher un emploi	67
-	Dossier de candidature	70
-	Le curriculum vitae (CV) : un inventaire ciblé	71
-	La lettre de motivation : une mise en lien avec les lecteurs	73
-	Trouver une solution de garde	75
-	Ressources utiles	75
10	Activité indépendante	76
-	Informations pratiques	77
-	Autorités compétentes	77
-	Ressources utiles	77
	Pendant l'emploi	78
11	Droit du travail et protection des employés	80
-	Contrats de travail, contrat-type et convention collective	82
-	Durée du travail	84
-	Salaire	85
-	Déductions sociales du salaire	86
-	Allocations familiales	87
-	Impôt à la source	88
-	Certificat de travail	89
-	Fin du contrat de travail	89
-	Protection contre le licenciement	90
-	Maternité	90
-	Harcèlement psychologique (mobbing) ou sexuel	91
-	Conflits de travail	92
-	Syndicats	94
-	Travail au noir	94
	Après l'emploi	96
12	Chômage	98
-	Affiliation et cotisation à l'AC	99
-	Droit aux prestations de l'AC	99
-	Mesures d'insertion professionnelle du chômage	99
-	Mesures d'aide à l'engagement	101
-	Mesures de marché du travail (MMT)	101
-	Autorités compétentes	103
-	Ressources utiles	103

13 Aide sociale	104
- Droit aux prestations du Revenu d'Insertion	105
- Mesures d'insertion sociale du RI	106
- Dispositif d'unités communes entre les ORP et les CSR	106
- Projets spécifiques d'insertion sociale et professionnelle	106
- Soutien aux personnes réfugiées	109
- Autorités compétentes	109
- Ressources utiles	109
 14 Assurance-invalidité	 110
- Affiliation et cotisations à l'AI	111
- Droit aux prestations de l'AI	111
- Détection précoce	111
- Mesures d'insertion professionnelle	112
- Mesures d'intervention précoce (MIP)	112
- Mesures de réinsertion (MR)	112
- Mesures de réadaptation professionnelle / d'ordre professionnel (MOP)	113
- Prestations complémentaires	115
- Autorités compétentes	116
- Ressources utiles	116
 15 Retraite	 118
- Affiliation à l'AVS	119
- Cotisations à l'AVS	119
- Droit aux prestations de la rente AVS	120
- Prestations de l'AVS	121
- Prévoyance professionnelle (LPP)	122
- Rente-pont	123
- Autorités compétentes	123
- Ressources utiles	123
 Soutien à l'insertion professionnelle	 124

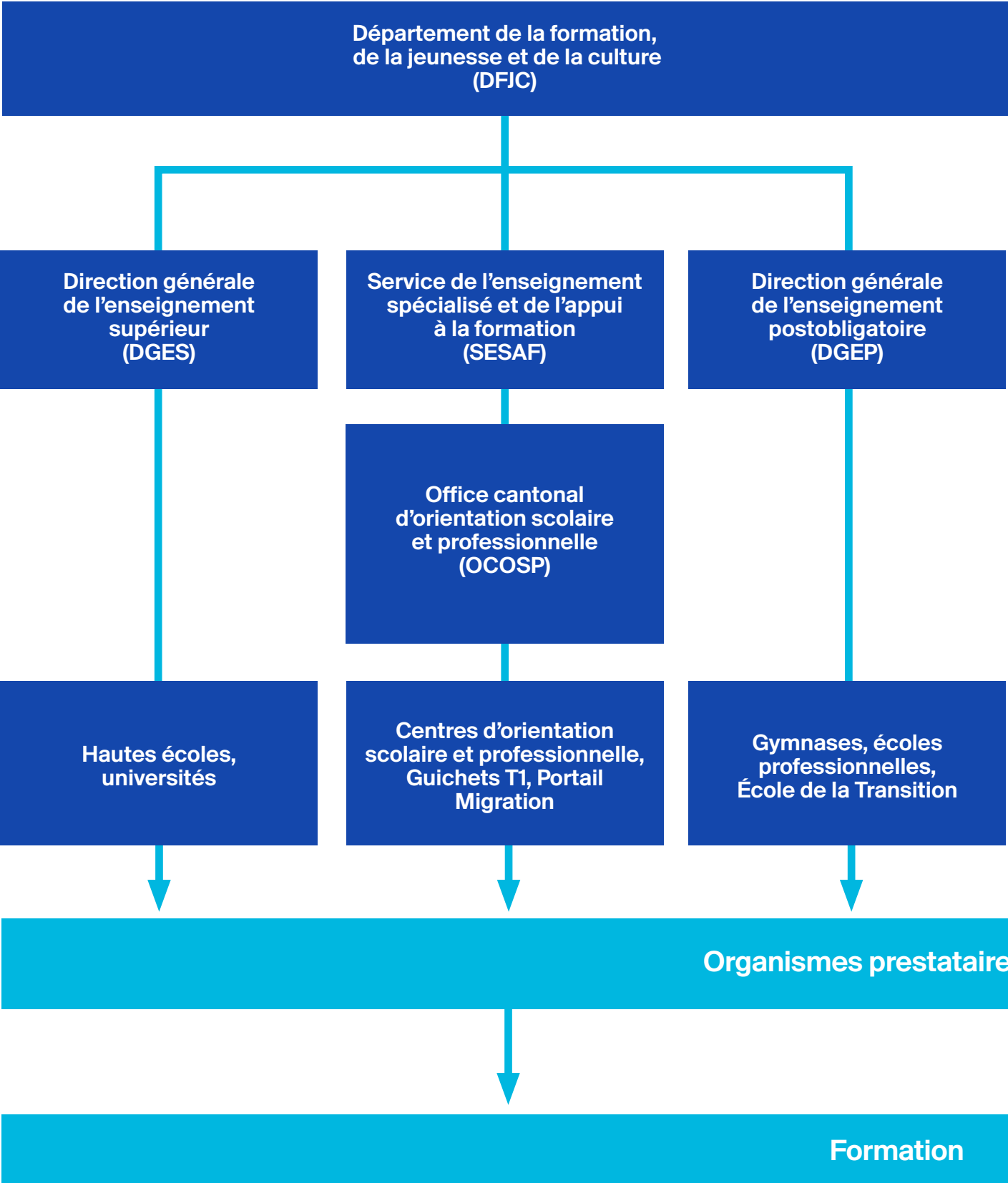


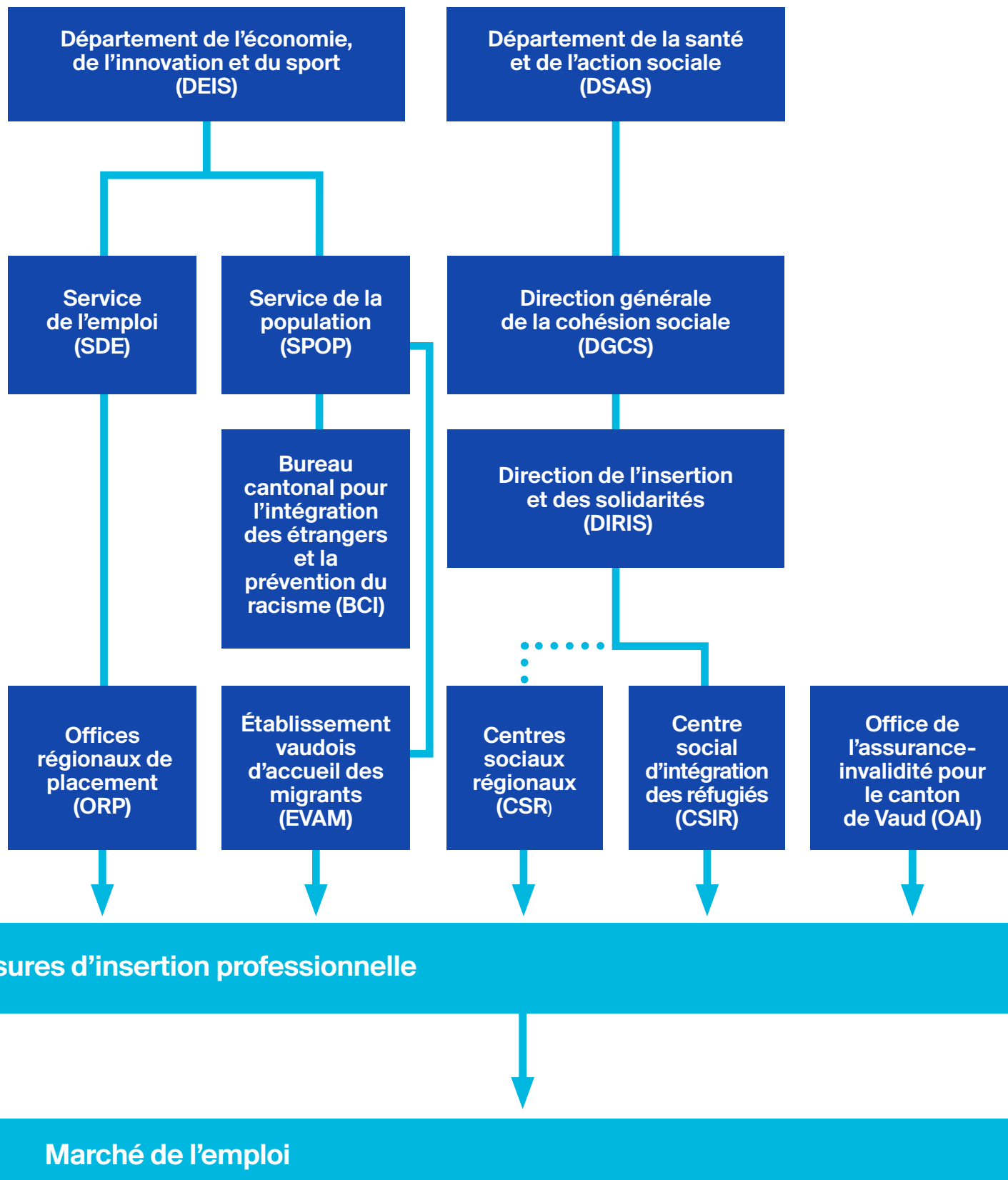
Liste des abréviations

Liste des abréviations

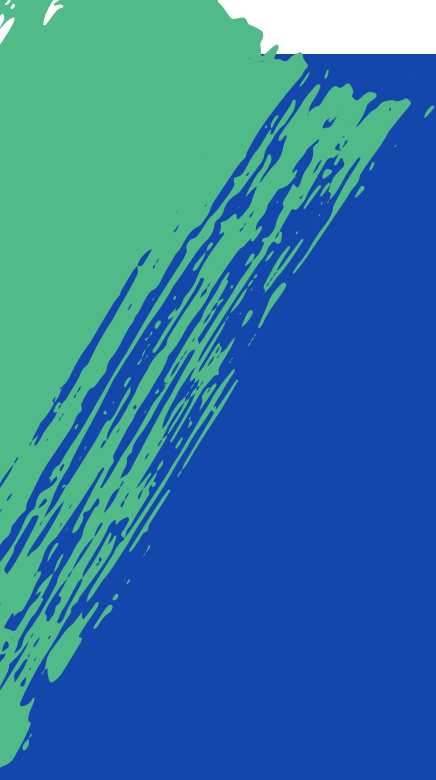
AANP	Assurance-accidents non professionnels
AC	Assurance-chômage
AELE	Association européenne de libre-échange
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AI	Assurance-invalidité
ALPC	Accord sur la libre circulation des personnes
AP	Assurance-accidents professionnels
APG	Allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
BCI	Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme
BLI	Bureau lausannois pour les immigrés
CFC	Certificat fédéral de capacité
CIEP	Centre d'information sur les études et les professions
CPA	Portail de la Certification professionnelle pour adultes
CSIR	Centre social d'intégration des réfugiés
CSR	Centre social régional
CVCI	Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie
DEIS	Département de l'économie, de l'innovation et du sport
DFJC	Département de la formation, de la jeunesse et de la culture
DGEP	Direction générale de l'enseignement postobligatoire
DIRIS	Direction de l'insertion et des solidarités
DSAS	Département de la santé et de l'action sociale
EdT	École de la Transition
EPFL	École polytechnique fédérale de Lausanne
ES	École supérieure
EURES	European Employment Services
EVAM	Établissement vaudois d'accueil des migrants
HEP	Haute école pédagogique
HES	Haute école spécialisée
LACI	Loi sur l'assurance-chômage
LPP	Loi sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
OAI	Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud
OCBE	Office cantonal des bourses d'études et d'apprentissage
OCOSP	Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
ORP	Office régional de placement
OSAR	Organisation suisse d'aide aux réfugiés
RI	Revenu d'insertion
SDE	Service de l'emploi
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SEM	Secrétariat d'État aux migrations
SPJ	Service de protection de la jeunesse
SPOP	Service de la population
UE	Union européenne
UNIL	Université de Lausanne

Acteurs de l'insertion professionnelle – Vaud









Avant l'emploi

1 Permis de séjour et accès au marché du travail

En matière d'accès au marché du travail, la loi suisse établit une différence entre :

- **les citoyens provenant des pays européens : Union européenne (UE) et États membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE),**
- **les ressortissants d'États tiers,**
- **les personnes issues de l'asile.**

Pays européens

Les citoyennes et citoyens de pays de l'UE/AELE bénéficient des avantages découlant de l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP). Celui-ci englobe le droit d'entrer en Suisse, d'y séjourner, d'accéder à un emploi effectif et de s'y établir comme indépendant-e.

- Ces personnes peuvent séjourner en Suisse pour rechercher un emploi pendant 3 mois sans autorisation. Si leurs recherches sont infructueuses, elles peuvent demander une autorisation de séjour de courte durée (permis L), moyennant la preuve de ressources financières suffisantes.
- Elles peuvent séjourner pendant 3 mois en Suisse sans autorisation, tout en exerçant une activité lucrative.
- Si l'activité dépasse 3 mois, elles sont tenues de s'annoncer auprès du contrôle des habitants de la commune de domicile (ou du lieu de travail s'il s'agit de personnes frontalières) et de demander un permis de séjour, délivré par le Service de la population (SPOP). L'activité prévue peut débuter avec effet immédiat sans attendre la remise de l'autorisation.
- Elles ont également le droit de fournir des prestations de services durant 90 jours de travail au maximum par personne/entreprise et par année civile sans autorisation de travail. Elles sont cependant tenues de s'annoncer auprès des autorités compétentes, via une procédure en ligne sur le site du Secrétariat d'État aux migrations (SEM) : www.sem.admin.ch.
Plus d'informations sur www.vd.ch/population > Population étrangère > Entrée et séjour > Union européenne

Remarque : des dispositions spéciales sont prévues pour les personnes en provenance de la Croatie.

États tiers

Seul un nombre limité de citoyennes et citoyens provenant d'États tiers sont admis sur le marché du travail suisse.

- Ces personnes doivent obtenir un visa pour se rendre en Suisse, quels que soient les motifs de séjour (tourisme, emploi, etc.). Pour certains pays, il n'est toutefois pas nécessaire d'obtenir un visa pour effectuer un séjour touristique ou de visite en Suisse limité à 3 mois. La liste des pays et des conditions d'entrée est disponible sur www.sem.admin.ch ou www.vd.ch/population > Population étrangère > Entrée et séjour > États tiers.

- Elles ne peuvent bénéficier d'un titre de séjour que si elles sont reconnues comme des spécialistes confirmés, des personnes hautement qualifiées ou appelées à exercer de hautes responsabilités au sein d'une entreprise. Il existe 2 sortes de permis : celui de courte durée (L) et celui reconductible d'année en année (B) en vue de l'exercice d'une activité lucrative, dans la limite des contingents annuels.
- En dehors des contingents, des visas permettant l'entrée, le séjour et l'exercice d'une activité lucrative peuvent être accordés si la durée de l'activité ne dépasse pas 4 mois sur une période de 12 mois.

Asile

La Suisse octroie sa protection et une autorisation de séjour aux personnes persécutées et soumises à de sérieux préjudices dans leur pays d'origine ou dans l'impossibilité d'y retourner pour d'autres raisons humanitaires.

- Les autorités examinent dans le cadre de la procédure d'asile si une personne a besoin de la protection de la Suisse.
- Les personnes en procédure d'asile (permis N), les réfugiés reconnus (permis B), les réfugiés admis à titre provisoire (permis F) ainsi que les personnes admises à titre provisoire (permis F) sont soumis à des conditions spécifiques en ce qui concerne l'accès au marché du travail.

Typologie des permis

Quel que soit le permis de séjour, en ce qui concerne l'emploi, les conditions de travail et de salaire doivent être conformes aux usages ou aux conventions collectives de travail.

Permis C	Autorisation d'établissement
Personnes concernées	• Personnes ayant séjourné de manière régulière et ininterrompue en Suisse pendant 5 ans pour certains membres de l'UE/AELE et 10 ans pour les autres, pour autant que les critères d'intégration définis par la loi soient remplis. • Les citoyens des États-Unis et du Canada sont soumis à une réglementation spéciale et peuvent obtenir une autorisation d'établissement après 5 ans de résidence régulière et ininterrompue en Suisse.
Durée du permis	Autorisation de séjour de durée indéterminée. <i>Remarque: depuis 2019, l'autorisation d'établissement peut être révoquée et remplacée par une autorisation de séjour (permis B) lorsque les critères d'intégration définis par la loi ne sont pas remplis. Les critères d'intégration sont les suivants:</i> • <i>respect de la sécurité et de l'ordre public,</i> • <i>respect des valeurs de la Constitution,</i> • <i>compétences linguistiques,</i> • <i>participation à la vie économique ou acquisition d'une formation.</i> <i>Dans l'appréciation de ces critères, les circonstances personnelles pourront être prises en compte.</i>
Accès au marché du travail	Les personnes titulaires d'un permis C jouissent des mêmes droits que les ressortissants suisses.
Changement d'emploi et de canton	• Il est permis de changer librement d'emploi. • Sur demande, il est possible de changer de canton de domicile.
Activité indépendante	Possibilité d'exercer une profession libérale ou de travailler comme indépendant-e (à l'exception des professions qui exigent la nationalité suisse).

Permis B	Autorisation de séjour (UE/AELE)
Personnes concernées	• Personnes au bénéfice d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à 1 an. • Personnes indépendantes. • Étudiants.
Durée du permis	Autorisation de séjour valable 5 ans, renouvelable.
Accès au marché du travail	• Un permis de travail est obtenu dès lors qu'un contrat de travail est signé. • Si les conditions d'emploi ne font plus l'objet d'une vérification systématique préalable, le respect des salaires en usage demeure une obligation.
Changement d'emploi et de canton	Les ressortissants des pays de l'UE/AELE jouissent de la mobilité géographique et professionnelle dans toute la Suisse, à moins d'être inscrits au chômage ou de tout autre motif limitant (dépendance à l'aide sociale, condamnation, etc.).
Activité indépendante	Possibilité d'exercer une activité indépendante avec résidence dans le canton de Vaud sous certaines conditions.

Permis B	Autorisation de séjour (États tiers)
Personnes concernées	Spécialistes confirmés appelés à exercer de hautes responsabilités au sein d'une entreprise.
Durée du permis	La durée du permis dépend de la durée du contrat de travail, soit : • un contrat de travail de durée déterminée (CDD) supérieur à 24 mois, • un contrat de travail de durée indéterminée (CDI).
Accès au marché du travail	L'autorisation de séjour ne peut être accordée que lorsque l'employeur ne trouve pas de collaborateur sur le marché indigène et européen du travail susceptible d'occuper le poste aux conditions usuelles de la branche et du lieu.
Changement d'emploi et de canton	• Le changement d'emploi doit répondre aux critères susmentionnés. • Sur demande, il est possible de changer de canton, à moins d'être inscrit au chômage ou pour tout autre motif limitant.
Activité indépendante	Possibilité d'exercer une activité indépendante avec résidence dans le canton de Vaud sous certaines conditions.

Permis G	Autorisation frontalière (UE/AELE)
Personnes concernées	- Personnes frontalières issues des pays de l'UE/AELE employées en Suisse ou, si elles sont indépendantes, ayant le siège de leur entreprise en Suisse. - Les autorisations frontalières impliquent un domicile principal à l'étranger.
Durée du permis	La durée de validité du permis G dépend de la durée de l'engagement professionnel : - Lorsque le contrat de travail est d'une durée comprise entre 3 mois et 1 an, la durée de validité de l'autorisation correspond à celle du contrat de travail (prolongeable si le contrat de travail est renouvelé). - Les activités lucratives d'une durée maximale de 3 mois par année civile ne sont pas soumises à autorisation mais à une procédure d'annonce auprès du SEM. - L'autorisation frontalière a une durée de validité de 5 ans en présence d'un contrat d'une durée égale ou supérieure à 1 an.
Accès au marché du travail	Grâce à la mise en place des accords bilatéraux entre la Suisse et les pays de l'Union européenne, les personnes frontalières jouissent de la libre circulation des personnes, ce qui les autorise à travailler en Suisse. Un permis de travail est obtenu dès lors qu'un contrat de travail est signé.
Changement d'emploi et de canton	Les ressortissants des pays de l'UE/AELE jouissent de la mobilité géographique et professionnelle dans toute la Suisse, moyennant une procédure d'annonce au canton.
Activité indépendante	Possibilité d'exercer une activité frontalière indépendante dans le canton de Vaud sous certaines conditions.
Permis G	Autorisation frontalière (États tiers)
Personnes concernées	Les citoyens d'États tiers peuvent bénéficier d'un permis G sous certaines conditions, notamment en cas de domicile régulier en France voisine (depuis 6 mois au moins) et avec possession d'une carte de séjour de longue durée.
Durée du permis	- La durée du permis dépend de la durée du contrat de travail. - L'autorisation initiale a en principe une durée de validité d'1 an et n'est valable que pour la zone frontalière du canton qui a délivré l'autorisation.
Accès au marché du travail	Une autorisation de travail ne peut être envisagée que si l'employeur démontre avoir effectué des recherches vaines sur le marché suisse de l'emploi.
Changement d'emploi	Nécessité de demander une autorisation pour tout changement d'emploi.
Activité indépendante	L'exercice d'une activité indépendante est possible sous certaines conditions.

Permis L	Autorisation de séjour de courte durée (UE/AELE)
Personnes concernées	• Personnes au bénéfice d'un contrat de travail de moins d'1 an. • Personnes au pair. • Stagiaires de formation ou de perfectionnement. • Étudiants. • Musiciens ou artistes.
Durée du permis	• La validité du permis est déterminée par celle du contrat de travail de durée déterminée (entre 3 mois et 1 an). • Les personnes en recherche d'emploi peuvent obtenir le permis L après 3 mois. En cas de recherche active, l'autorisation peut être prolongée jusqu'à 12 mois, moyennant la preuve de ressources financières suffisantes. • Pour les jeunes gens au pair (entre 17 et 30 ans), des autorisations de courte durée peuvent être délivrées. • Pour les musiciens et artistes, une autorisation de séjour est délivrée si l'activité est supérieure à 3 mois. • Pour les étudiants, le permis de séjour est délivré pour la durée des études ; il est émis pour une année, renouvelable.
Accès au marché du travail	Pour les personnes issus des pays de l'UE/AELE : • Le permis de travail est inclus dans l'autorisation de séjour délivrée par le Service de la population (SPOP). • Les personnes qui souhaitent exercer une activité indépendante de moins de 90 jours ainsi que les employés d'entreprises européennes envoyés en Suisse pour y exécuter un travail de courte durée (moins de 90 jours) n'ont pas besoin de permis de travail. Elles sont tenues d'annoncer leur arrivée 8 jours avant le début de leur prestation en Suisse. Les conditions de travail et de salaire suisses s'appliquent durant le détachement en Suisse. Des informations complémentaires sont disponibles sur www.detachement.ch Pour les stagiaires issues de certains pays de l'UE/AELE ou d'États tiers : • Dans le cadre d'accords d'échange de stagiaires, des jeunes professionnels issus d'une trentaine de pays d'États tiers et de l'UE/AELE* ont la possibilité de venir travailler en Suisse comme stagiaires. Plus d'informations sur les pays signataires et les conventions de stage sur www.sem.admin.ch > Entrée & séjour > Jeunes professionnels (stagiaires). Plus d'information au chapitre 8. * dont l'Afrique du Sud, l'Argentine, l'Australie, la Bulgarie, le Canada, le Chili, le Japon, les États-Unis, la Hongrie, Monaco, la Nouvelle-Zélande, les Philippines, la Pologne, la Roumanie, la Russie, la Slovaquie, la Tchéquie, la Tunisie, l'Ukraine.
Changement d'emploi et de canton	Les personnes issues des pays européens peuvent librement changer d'emploi et de canton de domicile.
Activité indépendante	L'exercice d'une activité indépendante est possible sous certaines conditions.

Permis L	Autorisation de séjour de courte durée (États tiers)
Personnes concernées	• Personnes au bénéfice d'un contrat de travail de moins d'1 an. • Personnes au pair. • Stagiaires de formation ou de perfectionnement. • Étudiants. • Musiciens ou artistes.
Durée du permis	• La validité du permis est d'une durée de 1 an, dans la limite des contingents fixés chaque année par le Conseil fédéral. Sa durée de validité est déterminée par celle du contrat de travail et peut être renouvelée une fois. • L'activité en qualité d'artiste n'est pas comptée dans les nombres maximums des autorisations de courte durée ; le séjour en Suisse doit être d'une durée maximale de 8 mois sur une période de 12 mois. • Pour les étudiants, le permis est prolongé d'année en année jusqu'au terme de la formation.
Accès au marché du travail	• Une autorisation de travail spécifique est délivrée par le Service de l'emploi (SDE) à l'employeur. Pour les stagiaires issus d'États tiers ou de pays de l'UE/AELE : • Se rapporter aux informations de la page précédente.
Changement d'emploi et de canton	• Nécessité de demander une autorisation pour tout changement d'emploi. • Le titulaire d'un permis L n'est pas en droit de changer de canton.
Activité indépendante	L'exercice d'une activité indépendante est possible sous certaines conditions.

Permis B ou L	Étudiants étrangers
Accès au marché du travail pour les étudiants de l'UE/AELE	• L'exercice d'une activité lucrative accessoire est autorisée à raison de 15 heures par semaine au maximum ou à plein temps durant les vacances scolaires. • L'activité accessoire doit être annoncée auprès du Service de la population (SPOP).
Accès au marché du travail pour les étudiants d'États tiers	• L'exercice d'une activité lucrative accessoire est réservée aux étudiants des hautes écoles universitaires, spécialisées ou pédagogiques. • Elle peut être autorisée au plus tôt 6 mois après le début de la formation. L'école doit confirmer que l'exercice d'une telle activité ne retarde pas la formation prévue. • L'activité accessoire est de 15 heures par semaine au maximum ou à plein temps durant les vacances scolaires. Dès lors que l'autorisation de travail est accordée par le Service de l'emploi (SDE), elle est transmise au Service de la population (SPOP). • Les étudiants étrangers diplômés d'une haute école suisse peuvent poursuivre leur séjour durant 6 mois en vue de trouver un emploi.

Permis B	Autorisation de séjour pour réfugiés reconnus
Personnes concernées	Personnes ayant obtenu l'asile en Suisse.
Durée du permis	• Permis d'une durée de 12 mois, renouvelable automatiquement. • Droit de demander une autorisation d'établissement (permis C) après 10 ans, voire 5 ans sous certaines conditions restrictives.
Accès au marché du travail	• Dès 2019, les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire peuvent exercer une activité lucrative après s'être simplement annoncés aux autorités du marché du travail pour demander leur autorisation. • L'autorisation d'exercer une activité lucrative peut être accordée indépendamment de la situation sur le marché de l'emploi et de la situation économique dans tous les secteurs économiques et sans examen de la priorité des travailleurs indigènes. • L'engagement peut être fixé pour une durée indéterminée.
Changement d'emploi et de canton	• Les réfugiés reconnus peuvent exercer une activité lucrative et changer d'emploi et de profession si les conditions d'emploi et de salaire sont respectées. • Il est possible de changer de canton en soumettant une demande au service compétent du canton visé. La demande peut être refusée si la personne est au chômage ou s'il existe un motif de révoquer son autorisation.
Activité indépendante	Possibilité d'exercer une activité indépendante avec résidence dans le canton de Vaud.
Mesures d'insertion	Le Centre social d'intégration des réfugiés (CSIR) assure une prise en charge financière et sociale des réfugiés reconnus domiciliés dans le canton de Vaud, afin de favoriser leur insertion sociale et professionnelle. Le CSIR octroie des mesures d'insertion ciblées. Pour en savoir plus, voir le chapitre 13.

Permis F	Autorisation de séjour pour les réfugiés admis à titre provisoire et pour les personnes admises à titre provisoire
Personnes concernées	Personnes (avec ou sans la qualité de réfugié) admises en Suisse à titre provisoire, qui ne peuvent être renvoyées. Elles sont amenées à rester durablement en Suisse.
Durée du permis	• Permis d'une durée de 12 mois, renouvelable. • Possibilité de demander une autorisation de séjour (permis B) après 5 ans, sous certaines conditions restrictives.
Accès au marché du travail	• Dès 2019, les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire peuvent exercer une activité lucrative après s'être simplement annoncés aux autorités du marché du travail pour demander leur autorisation. • L'autorisation d'exercer une activité lucrative peut être accordée indépendamment de la situation sur le marché de l'emploi et de la situation économique dans tous les secteurs économiques et sans examen de la priorité des travailleurs indigènes. • L'engagement peut être fixé pour une durée indéterminée. Bien que l'admission provisoire se renouvelle par tranche de 12 mois, la durée du contrat de travail ne doit pas obligatoirement être liée à la durée du titre de séjour.
Changement d'emploi et de canton	• Les personnes admises à titre provisoire peuvent changer d'emploi si les conditions de rémunération et de travail sont remplies. Le changement d'emploi est soumis à l'obligation d'annonce auprès du Service de l'emploi (SDE). • Le changement de canton n'est autorisé que dans des cas particuliers (principe d'unité familiale, menace grave, etc.). Pour changer de canton, une demande doit être soumise au Secrétariat d'État aux migrations (SEM), qui décide souverainement après accord des 2 cantons concernés.
Activité indépendante	Possibilité d'exercer une activité indépendante avec résidence dans le canton de Vaud, après examen des conditions financières et des exigences relatives à l'exploitation d'une entreprise.
Mesures d'insertion	• Les réfugiés admis à titre provisoire domiciliés dans le canton de Vaud peuvent bénéficier de l'aide sociale via le Centre social d'intégration des réfugiés (CSIR). Le CSIR octroie des ressources financières et des mesures d'insertion sociales et professionnelles ciblées. Plus d'informations au chapitre 13. • Dans le canton de Vaud, l'Établissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM) héberge, encadre et offre assistance aux personnes admises à titre provisoire. Dans ce cadre, elles ont accès aux mesures d'insertion sociale et professionnelle financées via les forfaits d'intégration fédéraux ainsi que par le biais de la loi sur l'asile (LAsi). Plus d'informations sur www.evam.ch

Permis N	Livret de demande d'asile
Personnes concernées	Personnes ayant déposé une demande d'asile en Suisse et faisant l'objet d'une procédure d'asile.
Durée du permis	• Livret accordé pour une période de 6 mois, prolongeable. • L'autorisation de travail s'éteint à l'expiration du délai de départ, soit au terme de la procédure d'asile.
Accès au marché du travail	• Toute activité professionnelle est soumise à autorisation. La prise d'un emploi n'est possible qu'après décision positive formelle du Service de l'emploi (SDE). • Pendant les 3 premiers mois de séjour, les titulaires d'un permis N n'ont pas le droit de travailler. Si la personne fait l'objet d'une décision négative pendant cette période, le canton peut prolonger de 3 mois supplémentaires cette interdiction. • Après 3 mois, l'exercice d'une activité lucrative est possible si la situation économique et de l'emploi le permet, si un employeur en fait la demande et si les conditions de rémunération et de travail sont remplies, tout comme si l'ordre de priorité des travailleuses et travailleurs indigènes est respecté. Les cantons se réservent le droit de limiter leur activité à certaines branches économiques. • L'engagement peut être fixé pour une durée indéterminée.
Changement d'emploi et de canton	• Toute prise d'emploi ou tout changement d'employeur sont soumis à autorisation. • Le changement de canton n'est autorisé que dans de rares cas (notamment pour préserver l'unité familiale). Une demande doit être soumise au Secrétariat d'État aux migrations (SEM), qui décide souverainement après accord des 2 cantons concernés.
Activité indépendante	Pas de possibilité d'exercer une activité indépendante.
Mesures d'insertion	• Dans le canton de Vaud, l'Établissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM) héberge, encadre et offre assistance aux requérants d'asile. Dans ce cadre, les demandeurs d'asile ont accès aux mesures d'insertion sociale et professionnelle financées via les forfaits d'intégration fédéraux ainsi que par le biais de la loi sur l'asile (LAsi). Plus d'informations sur www.evam.ch
Issue de la procédure	• Obtention d'un permis B (réfugiés reconnus) ou d'un permis F (admission provisoire avec statut de réfugié ou non). • Rejet de la demande d'asile avec attestation de délai de départ : l'autorisation d'exercer une activité lucrative s'éteint à l'expiration du délai fixé pour quitter le pays (délai de départ), même si la personne a fait usage d'un moyen de recours et que l'exécution du renvoi a été suspendue.

Personnes sans autorisation de séjour (souvent appelées « sans-papiers » ou « clandestins »)

Accès au marché du travail

- Bien que ces personnes ne détiennent pas d'autorisation de séjour et de travail, elles exercent souvent une activité lucrative illégale. Malgré leur situation irrégulière, en cas d'activité salariée, ces personnes ont des droits (voir chapitre 11).
- Les personnes sans autorisation de séjour qui se trouvent dans une situation de détresse personnelle peuvent obtenir un permis B si leur canton de domicile leur délivre une autorisation pour « cas de rigueur », soit pour des raisons humanitaires.
- Dans la mesure du possible, il est conseillé de régulariser toute situation illégale.

Liens utiles

En ce qui concerne les personnes qui vivent et travaillent en Suisse sans permis de séjour valable, il est conseillé de les adresser aux antennes suivantes dans le canton de Vaud :

- Collectif vaudois de soutien aux sans-papiers (CVSSP), Lausanne : www.sans-papiers-va.ch
- La Fraternité du Centre social protestant (CSP) - Service social pour les immigrés, Lausanne : www.csp.ch/fraternite

Ressource utile

Brochure « Sans papiers – tu as des droits ! », éditée par le syndicat UNIA. Elle peut être téléchargée sur www.osar.ch/droit-dasile/sans-papier.html

Autorités compétentes

Service de la population (SPOP)

Av. de Beaulieu 19
1014 Lausanne
www.vd.ch/spop > contacts
www.vd.ch/population > population étrangère

Le SPOP renseigne sur les permis de séjour et les procédures d'asile, ainsi que les procédures administratives qui y sont liées.

Service de l'emploi (SDE)

Rue Caroline 11
1014 Lausanne
T. 021 316 61 04
info.sde@vd.ch
www.vd.ch/sde

Dans le canton de Vaud, l'obtention d'un permis de travail relève de la compétence du SDE.

Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI)

Av. du Valentin 10
1014 Lausanne
T. 021 316 49 59
info.integration@vd.ch
www.vd.ch/bci

Le BCI est le répondant cantonal en matière d'intégration et de migration. Il est doté d'un bureau à Lausanne et de 3 antennes régionales, assurant une présence sur l'ensemble du canton de Vaud.

Secrétariat d'État aux migrations (SEM)

Quellenweg 6
3003 Berne-Wabern
T. 058 465 11 11
www.sem.admin.ch

Le SEM réglemente les conditions d'entrée, de séjour et de travail en Suisse, et décide qui peut y obtenir protection contre la persécution. Il coordonne notamment le travail d'intégration et gère à l'échelle nationale les affaires de naturalisation.

Ressources utiles

Brochure

Informations succinctes : réfugiés reconnus (B), réfugiés admis à titre provisoire (F), personnes admises à titre provisoire (F), SEM. Disponible en plusieurs langues sur www.sem.admin.ch > Publications & services > Publications.

Internet

- www.vd.ch/population > population étrangère
- www.vd.ch/emploi > Solliciter un permis de séjour et de travail
- www.sem.admin.ch > Entrée et séjour
- www.osar.ch > Droit d'asile > statuts juridiques
- www.migravweb.ch > Immigration et droits des étrangers > Permis et titres de séjour

2 Compétences linguistiques

En Suisse, la loi fédérale sur la formation continue promeut les compétences de base afin de favoriser les aptitudes dont les individus ont besoin pour participer de manière autonome et durable à la vie sociale et au monde professionnel.

Maîtrise des compétences de base

Parmi les 4 axes définis, 2 compétences de base ont trait spécifiquement à la maîtrise de la langue locale :

- la communication orale (parler et comprendre),
- la lecture et l'écriture,
- les mathématiques de tous les jours,
- les technologies de l'information et de la communication d'usage quotidien.

Sur le plan professionnel, les personnes qui maîtrisent les compétences de base augmentent leur employabilité, tout comme leur chance d'accéder à des formations continues, ou encore d'être mieux reconnues dans leur travail.

Apprentissage de la langue locale

Dans la pratique, il n'existe pas de règles concernant l'apprentissage de la langue locale valables pour l'ensemble des métiers et des profils. Il convient surtout de faire coïncider ses connaissances linguistiques à ses projets privés et professionnels. En fonction de ses objectifs, une personne favorisera l'obtention d'une attestation officielle d'une école de langue ou d'un diplôme de langue française.

Voici les principaux diplômes reconnus dans le monde entier, qui fournissent une certification officielle :

- le Diplôme d'études en langue française (DELFI) – pour les niveaux A1 à B2,
- le Diplôme approfondi de langue française (DALF) – pour les niveaux C1 et C2,
- le Diplôme de compétence en langue (DCL) – à partir du niveau A2.

✓ Bon à savoir

Les personnes souhaitant obtenir une évaluation de langue fide peuvent prendre contact avec l'un des centres d'évaluation accrédité de Suisse romande. La liste des centres est disponible sur www.fide-info.ch

Secrétariat fide

Funkstrasse 92
3084 Wabern
T. 031 351 12 12
info@fide-info.ch
www.fide-info.ch

fide : une approche helvétique pour apprendre, enseigner et évaluer

En 2007, le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) a reçu pour mandat de mettre sur pied un projet visant à renforcer et à encourager l'apprentissage de la langue régionale afin d'améliorer l'intégration des personnes allophones. Basée sur une approche actionnelle par scénarios, fide est orientée vers les besoins pratiques des utilisateurs et rattachée à des thématiques de la vie quotidienne : logement, travail et recherche d'emploi, administration, santé, achats, mobilité, médias et loisirs.

Aujourd'hui disponible en français, allemand et italien, l'approche fide – qui est conforme aux normes de qualité de l'ALTE (*Association of Language Testers in Europe*) – vise tant à améliorer la qualité des cours de langue qu'à définir des outils, qui attestent des compétences linguistiques des participants.

L'évaluation de langue fide permet d'attester des compétences dans ces 3 langues nationales aux niveaux A1, A2 et B1. À la fin, les participants reçoivent un passeport des langues avec l'indication du niveau atteint. Les niveaux de langue fide sont définis par rapport au Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR) et adaptés aux besoins spécifiques des participants.

Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR)

Largement répandu pour la reconnaissance des aptitudes linguistiques, le Cadre européen de référence pour les langues (CECR) définit 6 niveaux généraux :

- A1 et A2 : utilisation élémentaire,
- B1 et B2 : utilisation indépendante,
- C1 et C2 : utilisation expérimentée.

Ces niveaux permettent de déterminer, à l'aide de différents indicateurs, les compétences linguistiques dans les domaines suivants :

- expression orale (EO),
- expression écrite (EE),
- compréhension orale (CO),
- compréhension écrite (CE).

Pour accéder à des grilles d'évaluation ciblées, se référer au site : www.coe.int/fr/web/common-european-framework-reference-languages
> Niveaux > Les niveaux du CECR.

Compétences linguistiques : la formation initiale et supérieure

Pour accéder à un apprentissage, on considère généralement que les niveaux B1 pour un Certificat fédéral de capacité (CFC) et A2 pour une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) sont nécessaires. Les écoles professionnelles organisent parfois des cours de soutien pour les personnes qui n'auraient pas le niveau requis.

Par ailleurs, le **préapprentissage** (voir chapitre 4) ainsi que le programme cantonal vaudois **Prolongation d'apprentissage pour l'intégration** (PAI, voir chapitre 4) permettent une mise à niveau en français notamment. Le niveau de français exigé pour entrer en PAI est A1 ou A2 à l'écrit et A2 ou B1 à l'oral.

Le niveau B1 en français langue étrangère (FLE) est exigé pour entrer à l'Université de Lausanne (UNIL), tandis que le niveau B2 est requis pour être admis à l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL).

Les Hautes écoles spécialisées (HES) ont leurs propres critères d'admission. Pour plus d'informations, il est conseillé de s'adresser directement aux services d'immatriculation concernés.

Connaissances linguistiques : l'un des critères d'intégration

Depuis 2018, les compétences linguistiques et l'attestation de compétences linguistiques font partie des nouveaux **critères d'intégration** définis par la loi suisse (voir les autres critères au chapitre 1).

Au besoin, les immigrés allophones devront prouver avoir atteint le niveau linguistique requis en présentant une attestation des compétences linguistiques (certificat, diplôme ou autre). Ne sont acceptées en vue de l'octroi de l'autorisation que les attestations des compétences obtenues à la suite d'un test conforme aux critères internationaux définis, entre autres, par l'*Association of Language Testers in Europe* (ALTE). Plus d'informations sur www.alte.org

Cours de français

De nombreux organismes dans le canton de Vaud proposent des cours de français ou des examens de langue. Plusieurs structures, principalement à but non lucratif, sont répertoriées dans :

- le portail Bienvenue dans le canton de Vaud : www.vaud-bienvenue.ch > Cours de français,
- le catalogue en ligne du BCI : www.vd.ch/integration > Vous êtes impliqué-e-s dans des projets en faveur de l'intégration des étrangers > Catalogue de projets financés par le BCI > Accédez au catalogue en ligne > Cours de français,
- la base de données du site de l'orientation suisse : www.orientation.ch/ecoles.

Il arrive par ailleurs que des communes ou des associations locales proposent des cours spécifiques d'apprentissage du français.

3 Orientation professionnelle

Avant d'entreprendre toute recherche d'emploi, il est essentiel de commencer par clarifier son projet professionnel. Qu'une personne soit en fin de scolarité obligatoire, en réorientation professionnelle ou à la recherche d'un premier emploi en Suisse, s'informer sur les métiers et les filières de formation permet de mieux orienter ses choix.

Le projet professionnel

Il existe différentes approches pour élaborer un projet professionnel. Le plus judicieux est de se faire accompagner par un professionnel de l'orientation.

La mise sur pied d'un tel projet prend du temps et consiste à :

- explorer le monde professionnel et les métiers,
- établir un bilan de son parcours, ses compétences, intérêts, qualités et valeurs,
- effectuer un choix concret et réaliste, qui tienne compte à la fois de ses envies, atouts et freins,
- mettre en œuvre son projet.

Informations sur les métiers

Parmi les nombreuses ressources existantes, voici 2 sites particulièrement utiles à disposition du grand public pour s'informer sur les métiers :

Le site vaudois de l'orientation www.vd.ch/orientation offre notamment :

- une base de recherche concernant quelque 380 métiers,
- des conseils pour trouver une place d'apprentissage dans le canton de Vaud,
- près de 100 films sur les métiers,
- des informations sur les prestations pour les jeunes allophones ou en transition scolaire,
- une base de données sur les délais d'inscription aux examens d'admission dans les écoles du canton (écoles professionnelles et supérieures, gymnases).

La rubrique « Télécharger les publications de l'OCOSP » met aussi à disposition de nombreuses brochures utiles (une sélection est proposée ci-après sous « Ressources utiles »).

Le portail suisse de l'orientation professionnelle www.orientation.ch est conçu en plusieurs volets principaux :

- la rubrique **Professions** permet d'accéder à plus de 600 fiches descriptives de métiers, consultables par niveaux de formation, domaines professionnels, intérêts et qualités requises,
- la rubrique **Formations** fournit un schéma de la formation en Suisse, une base de données complète et de nombreuses informations pratiques sur les différentes filières de formation. Elle renseigne également sur les formations continues et de perfectionnement, tout comme sur la certification professionnelle pour adultes ou les possibilités de suivre une formation en cas de situation de handicap,
- la rubrique **Travail et emploi** renseigne sur l'entrée dans la vie professionnelle, la carrière professionnelle, la recherche d'emploi, les formations et le travail à l'étranger, ou encore le travail et la formation en Suisse pour les personnes venues de l'étranger,
- la rubrique **Informations en langues étrangères** fournit des informations dans différentes langues sur le système suisse de formation et les différentes voies de formation et de carrière.

Offices cantonaux d'orientation professionnelle

Constitué de 4 centres régionaux et de plusieurs bureaux de consultation, l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP) met à la disposition du grand public des informations ciblées dans ses Centres d'information sur les études et les professions (CIEP). Ceux-ci sont ouverts au public en libre accès, avec la présence de spécialistes de l'information et du conseil en orientation professionnelle.

L'OCOSP offre aussi des consultations individuelles avec un conseiller sur rendez-vous ou durant les permanences. Les offres régionales et les horaires sont disponibles sur www.vd.ch/ocosp > Contact et adresses de l'OCOSP et des Centres d'orientation.

En fonction de chaque profil, voici les principaux lieux où sont proposées les prestations des centres régionaux d'orientation scolaire et professionnelle (OSP) ainsi que d'autres organismes publics :

Public cible	Organismes compétents et lieux	Prestations d'orientation
Élèves (école obligatoire ou gymnase)	OCOSP Établissements scolaires	• En classe, sensibilisation au monde du travail. • Entretien individuel d'orientation. • Séances d'information sur les métiers et les filières de formation.
15-25 ans sans place d'apprentissage ou sans formation professionnelle achevée	OCOSP Guichets de la Transition 1 (voir chapitre 4)	• Bilan. • Coaching.
15-25 ans non francophones venant d'arriver dans le canton de Vaud et à la recherche d'une formation	OCOSP Portail Migration (voir chapitre 4)	• Bilan. • Préavis d'orientation. • Information et conseil.
Allophones primo-arrivants en âge de scolarisation et mineurs non accompagnés (MNA)	DFJC / SESAF Unité Migration Accueil (UMA)	L'UMA a pour objectif de : • fixer les standards en matière d'entretien de premier accueil des jeunes, • se rendre disponible, à titre de référent, pour coordonner les actions des professionnels de l'accueil, • mettre en place un dispositif de suivi des élèves et des jeunes (situations de rupture notamment).

Public cible	Organismes compétents et lieux	Prestations d'orientation
Adultes avec grande expérience professionnelle, souhaitant la faire valider par une formation qualifiante	OCOSP / DGEP Portail Certification professionnelle des adultes (voir chapitre 5)	• Séances d'information. • Conseil et bilan. • Bilan initial pour la validation des acquis de l'expérience (VAE).
Tout public, en particulier les personnes : • en fin de scolarité obligatoire, • en apprentissage, au gymnase, ou dans une école supérieure, • en emploi, à la recherche d'un travail ou sans formation,	OCOSP Centres OSP (voir chapitre 3)	• Entretien de clarification des attentes et des besoins. • Aide à l'élaboration d'un projet d'orientation (ou de réorientation) professionnelle ou de formation. • Information et conseil favorisant la réalisation d'un projet défini. • Bilan pour clarifier ou identifier ses intérêts, valeurs, compétences, etc. en vue d'un choix de métier ou de formation. • Aide à la réalisation d'un projet professionnel ou de formation.
Personnes au bénéfice de l'assurance-invalidité (AI)	Office AI (voir chapitre 14)	L'AI peut, sous certaines conditions, entrer en matière et financer tout ou partie d'une orientation via une mesure de réadaptation professionnelle. Plus d'information au chapitre 14.
Personnes au bénéfice de l'assurance-chômage (AC)	ORP (voir chapitre 12)	En principe, l'AC n'entre pas en matière pour financer une réorientation professionnelle à proprement parler, mais elle propose différentes mesures pouvant favoriser la réorientation via une activité pratique : programme d'emploi temporaire, stage professionnel, etc. Plus d'information au chapitre 12.

Manifestations

Plusieurs événements permettent de rencontrer des professionnels du terrain :

- Le **Salon des métiers et de la formation**, qui a lieu chaque année en automne à Lausanne : www.metiersformation.ch
- Les **journées portes ouvertes** des Écoles de métiers et des entreprises : www.orientation.ch > Manifestations
- Les séances **Info-Métiers** destinées aux élèves et à leurs parents, de novembre à février. Inscription en ligne sur : www.vd.ch/orientation > Participer à une manifestation d'information

Par ailleurs, **La Nuit de l'apprentissage** – qui a lieu une fois par an dans 4 lieux du canton – permet aux jeunes qui ont déjà fait un choix professionnel d'organiser un rendez-vous avec une entreprise en vue d'une place d'apprentissage. Plus d'informations sur www.4saisonsapprentissage.ch

Autorités compétentes

Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP)

Rue de la Borde 3d
1014 Lausanne
T. 021 557 88 99
info.osp@vd.ch
www.vd.ch/ocosp

Portail Migration

Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle

Rue de la Borde 3d
1014 Lausanne
T. 021 316 11 40
info.portail-migration@vd.ch

L'OCOSP est représenté par 4 Centres d'orientation scolaire et professionnelle (OSP) régionaux et plusieurs bureaux de consultation répartis dans le canton de Vaud :

EST

Rue du Conseil 8
1800 Vevey
T. 021 557 14 70

CENTRE

Rue de la Borde 3d
1014 Lausanne
T. 021 316 11 20

NORD

Rue de Neuchâtel 18
1400 Yverdon-les-Bains
T. 024 557 73 30

QUEST

Ch. des Vignes 1
1260 Nyon
T. 022 557 59 00

Rue Docteur-Yersin 9
1110 Morges
T. 021 557 92 30

Dans les Centres d'information sur les études et les professions (CIEP), des professionnels de l'information accueillent et renseignent le public, gratuitement et sans rendez-vous. De la documentation peut être consultée sur place ou empruntée.

Ressources utiles

Brochures

- *Des métiers, des écoles : s'informer se connaître, s'orienter*, OCOSP. Ce guide de 150 pages est disponible sur demande au format papier. Il existe en version électronique sous forme de base de données, régulièrement mise à jour sur : www.vd.ch/orientation > Des Métiers – Des Écoles.
- *De l'école aux cours professionnels*, CSFO Éditions. Cette brochure renseigne en particulier sur les exigences scolaires requises pour entrer en formation professionnelle initiale. À commander sur www.csfo.ch/dyn/bin/190426-189126-1-sdbb_ecole_aux_cours.pdf

Les brochures ci-dessous sont disponibles sur www.vd.ch/orientation > Télécharger les publications de l'OCOSP :

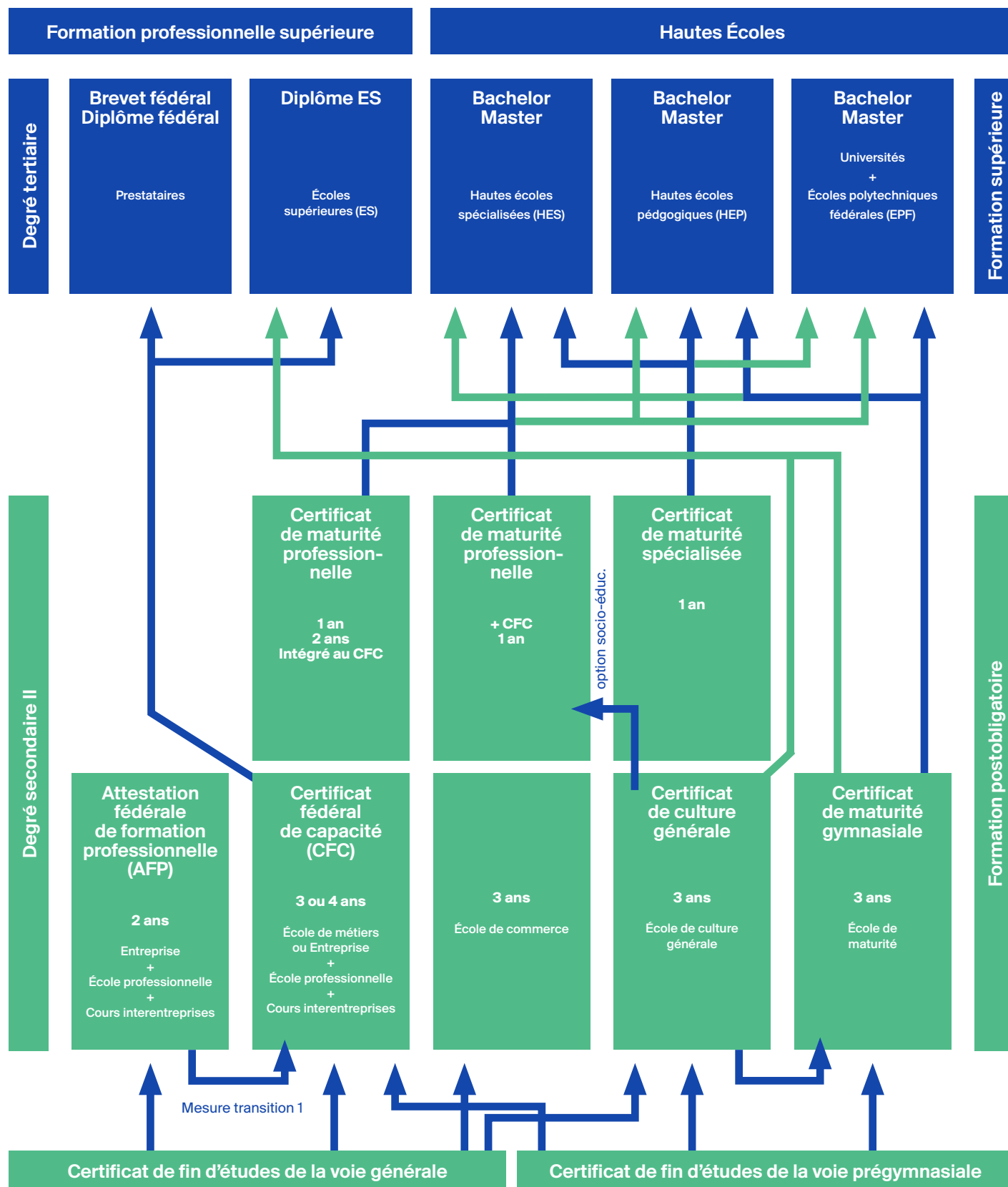
- *Choisir : Trier, comparer, faire le point*, OCOSP.
- *Connaissance de soi : intérêts, compétences, valeurs, motivation*, OCOSP.
- *Formation des adultes : articles 32, maturité professionnelle, perfectionnement, formation continue*, OCOSP.
- *La formation postobligatoire dans le canton de Vaud*, DFIC.

Internet

- www.vd.ch/orientation
- www.orientation.ch
- ocosp.biblibre.com – Catalogue documentaire commun aux Centres d'information et de documentation sur les études et les professions (CIEP).

4 Accès à la formation professionnelle

Système de formation, canton de Vaud



Accès à la formation professionnelle initiale

Alternant théorie et pratique, la formation professionnelle initiale (ou apprentissage), d'une durée variable selon la formation choisie, permet d'apprendre un métier.

- L'apprentissage en 2 ans permet d'obtenir une **attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)**. Il s'adresse à des jeunes rencontrant des difficultés d'apprentissage ou psychosociales. L'AFP permet d'exercer un métier ou de poursuivre sa formation en vue d'obtenir un CFC. Environ 50 formations débouchant sur une AFP sont proposées dans le canton de Vaud.
- L'apprentissage en 3 ou 4 ans permet d'obtenir un **certificat fédéral de capacité (CFC)**. Ce titre permet d'accéder rapidement au marché de l'emploi en Suisse, ou de poursuivre une formation supérieure. Environ 200 formations débouchant sur un CFC sont proposées dans le canton de Vaud.
- Dans le canton de Vaud, la **Prolongation d'apprentissage pour l'intégration (PAI VD)** permet aux personnes allophones issues de la migration et ayant trouvé une place d'apprentissage de consolider leurs connaissances du français. Par le biais de modules spécifiques, elles acquièrent des compétences utiles à l'exercice de leur métier. La durée de l'apprentissage est ainsi prolongée d'1 an. Plus d'informations sur : www.vd.ch/apprentissage > L'apprenti-e en entreprise > Prolongation d'apprentissage pour l'intégration - PAI VD

La formation professionnelle initiale se déroule soit en entreprise (formation duale), avec 1 ou 2 jours de cours par semaine à l'école professionnelle, soit en école des métiers.

Entreprise (formation duale)	École des métiers
Près de 200 professions dans les domaines les plus variés	Quelque 25 professions dans les domaines de la technique et des arts appliqués.
• Pratique en entreprise • 1-2 jours de cours théoriques par semaine • Cours interentreprises	• École à plein temps • Théorie et pratique à l'école • Parfois stages en entreprise
Rémunération	Pas de rémunération
5 semaines de vacances par année	Vacances scolaires
Le contrat d'apprentissage étant considéré comme un contrat de travail, il convient de se référer au chapitre 1 pour connaître les conditions d'accès à l'emploi en fonction du permis de séjour.	Pour suivre une formation en Suisse, une autorisation de séjour est nécessaire. C'est l'institution de formation visée qui décide, de manière autonome, de l'admission à la formation.

Autorité compétente

Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEPI)

Rue St-Martin 24
1014 Lausanne
T. 21 316 63 04
info.dgepi@vd.ch
www.vd.ch/dgepi

Accès à l'apprentissage pour les jeunes sans autorisation de séjour

Les jeunes qui ont suivi au minimum 5 ans de leur scolarité obligatoire en Suisse et qui désirent poursuivre leur formation par le biais d'un apprentissage doivent déposer leur demande auprès des autorités compétentes dans un délai de 12 mois après la fin de la scolarité obligatoire, sous certaines conditions : la personne doit déclarer ouvertement son identité, être bien intégrée et respecter l'ordre juridique suisse. Une demande d'un employeur déclarant vouloir engager la personne concernée doit également être présentée à l'autorité cantonale compétente.

Plus d'informations sur www.ekm.admin.ch/ekm/fr/home.html > Immigration & Séjour > Sans-Papiers > Accès à l'apprentissage

Ressources utiles

Brochures

Les publications de l'OCOSP sont disponibles sur www.vd.ch/orientation > Télécharger les publications de l'OCOSP.

- *Cap sur la formation professionnelle*, OCOSP.
- *Guide : Apprentissage professionnel pour les sans-papiers*, SEM, 2013. Disponible sur www.dialog-integration.ch > Au travail > Informations pratiques.
- *Guide de l'apprentissage*, DFJC. Disponible sur www.vd.ch (via l'outil de recherche).
- *La formation postobligatoire dans le canton de Vaud*, DFJC.
- *Recherche d'une place d'apprentissage*, OCOSP.

Internet

- www.vd.ch/apprentissage
- www.vd.ch/orientation, voir en particulier les rubriques ci-après :
> bourse des places d'apprentissage Vaud
> Voir la liste des professions CFC et AFP
> Pour les personnes arrivées récemment dans le canton de Vaud
- www.orientation.ch
- www.formationprofessionnelleplus.ch
- www.formationprof.ch

Solutions de transition à l'entrée en formation professionnelle

Une mesure transitoire est une année scolaire de préparation pour les jeunes adultes (entre 15 et 25 ans) sans solution après l'école obligatoire. Dans le canton de Vaud, ces mesures intermédiaires s'appellent les **mesures de Transition 1** (ou T1). Elles visent à l'insertion en formation professionnelle des jeunes libérés de la scolarité obligatoire et qui éprouvent des difficultés à trouver une place de formation ou d'apprentissage. Les mesures T1 ont pour objectif principal de renforcer les compétences sociales et les bases scolaires, ainsi que d'introduire les jeunes au monde professionnel par des stages ou des ateliers pratiques. Les mesures T1 durent entre 6 mois et 1 an.

Mesures T1	Autorité compétente	Descriptif	Inscription	Âge d'admission	Durée
Centre d'orientation et de formation professionnelles (COFOP) www.vd.ch/cofop	DGEP	Le Centre d'orientation et de formation professionnelles (COFOP) est une école des métiers. Il propose des formations en préapprentissage (dans les unités « Bâtiment et construction », « Mécanique et Métallurgie » et « Services ») et en apprentissage (dans les secteurs du bâtiment, du bois, de la mécanique, de la nature et des services).	Guichet T1	Secteur « Préformation »: 15 à 18 ans	1 an
				Secteur « Formation »: 15 à 25 ans	
Mesures T1	Autorité compétente	Descriptif	Inscription	Âge d'admission	Durée

Préappren- tissage	DGEP	Le préapprentissage vise à connaître un métier ou un domaine tout en bénéficiant d'un maintien scolaire ou d'une mise à niveau ciblée (principalement en français et en mathématiques). Il s'adresse aux jeunes qui s'intéressent à un métier et qui ont effectué des stages ayant confirmé leur intérêt. Le préapprentissage peut s'effectuer en entreprise (mode dual) ou en école des métiers et d'art appliqués. 4 écoles des métiers proposent des classes en préapprentissage dans le canton de Vaud : • Centre professionnel du Nord vaudois (CPNV) : www.cpnv.ch • École technique-Ecole des métiers de Lausanne (ETML) : www.etml.ch • École romande d'arts et communication (ERACOM) : www.eracom.ch • Centre d'enseignement professionnel de Vevey (CEPV) : www.cepv.ch • Le COFOP propose également des préapprentis- sages.	Préapprentissage en entreprise : demande adressée à la DGEP Préapprentissage en École des métiers : examen organisé par l'école concernée	15 à 25 ans (ETML et CPNV : jusqu'à 18 ans)	1 an
-------------------------------	------	--	---	---	------

Mesures T1	Autorité compétente	Descriptif	Inscription	Âge d'admission	Durée
Semestre de motivation (SeMo)	SDE (assurance-chômage)	Le SeMo permet aux jeunes demandeurs d'emploi de trouver une filière de formation, et si possible une place d'apprentissage, qui corresponde à leurs aptitudes et intérêts afin de garantir une insertion professionnelle durable. Il se compose d'ateliers de motivation (approche pratique) complétés par un travail d'orientation et de coaching. Niveau de français exigé : minimum B1 (parlé et écrit).	• ORP • Guichet T1	15 à 25 ans	6 mois, renouvelable une fois (12 mois maximum au total)
École de la transition (EdT): Préprofessionnel	DGEP	Le secteur Préprofessionnel de l'École de la transition (anc. OPTI) est destiné aux jeunes qui n'ont pas trouvé de place d'apprentissage et qui souhaitent un renforcement de leurs acquis scolaires en fonction de leur projet professionnel. 8 profils préprofessionnels sont proposés.	<i>Pas d'inscription directe</i> • Guichet T1 • Portail Migration	15 à 20 ans	1 an
Mesures T1	Autorité compétente	Descriptif	Inscription	Âge d'admission	Durée
École de la transition (EdT): SAS	DGEP	Le Secteur Appui en orientation et Soutien scolaire (SAS) de l'École de la transition est destiné aux élèves libérés de l'école obligatoire et qui n'ont pas encore de projet professionnel. Les jeunes du SAS peuvent rejoindre le secteur Préprofessionnel de l'École de transition en cours d'année.	<i>Pas d'inscription directe</i> • Guichet T1 • Portail Migration	15 à 18 ans	1 an

École de la transition (EdT) Accueil	DGEP	Le secteur Accueil de l'École de la transition s'adresse à des jeunes allophones arrivés récemment en Suisse et dont les connaissances du français ne sont pas suffisantes pour commencer un apprentissage, s'insérer directement dans le monde du travail ou poursuivre des études. 2 rentrées scolaires par année : fin août et début janvier (en fonction des places disponibles).	<i>Pas d'inscription directe</i> • Guichet T1 • Portail Migration	Jeunes allophones de 15 à 20 ans arrivés récemment dans le canton de Vaud.	1 à 2 semestres, prolongation d'un semestre possible en fonction des besoins
École de la transition (EdT): Classes à insertion rapide (CIR)	DGEP	La classe d'insertion rapide est destinée aux jeunes ayant un projet d'orientation déjà bien établi, afin de leur apporter les appuis nécessaires pour le concrétiser. Deux rentrées scolaires par année : fin août et début janvier (en fonction des places disponibles).	<i>Pas d'inscription directe</i> • Guichet T1 • Portail Migration	15 à 18 ans	6 mois

Autorités compétentes

Les Guichets T1

Les Guichets T1 font partie des Centres régionaux d'orientation scolaire et professionnelle (OSP) :

EST

Guichet T1
Rue du They 1
1820 Veytraux
T. 021 557 81 60

OUEST

Guichet T1
Ch. des Vignes 3
1260 Nyon
T. 022 557 59 19

CENTRE

Guichet T1
Rue de la Borde 3d
1014 Lausanne
T. 021 316 11 83

Guichet T1
Rue Docteur-Yersin 9
1110 Morges
T. 021 557 92 49

NORD

Guichet T1
Rue de Neuchâtel 18
1400 Yverdon-les-Bains
T. 024 557 73 29

Portail Migration

Le Portail Migration reçoit les demandes de formation post-obligatoire et de transition provenant des personnes allophones arrivées récemment dans le canton de Vaud. Il les oriente ensuite vers les mesures adaptées. Plus d'informations sur : www.vd.ch/orientation > Pour les personnes arrivées récemment dans le canton de Vaud.

Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP)
Rue de la Borde 3d
1014 Lausanne
T. 021 316 11 40

Ressources utiles

Internet

www.vd.ch/orientation > Pour les jeunes sans solution de formation après l'école obligatoire (T1)

Brochures

Les brochures de l'OCOSP sont disponibles sur www.vd.ch/orientation > Télécharger les publications de l'OCOSP

- *Les guichets T1*, OCOSP.
- *Portail Migration*, OCOSP.

Autorités compétentes

Office cantonal des bourses d'études et d'apprentissage (OCBE)

Rue Cité-Devant 14
1014 Lausanne
T. 021 316 33 70
info.bourses@vd.ch
www.vd.ch/ocbe

FONPRO

Centre Patronal
Route du Lac 2
1094 Paudex
T. 058 796 39 37
info@fonpro.ch
www.fonpro.ch

Ressources utiles

Répertoire suisse des fondations d'utilité publique : www.edi.admin.ch > Services spécialisés > Autorité fédérale de surveillance des fondations > Répertoire des fondations

Les Centres d'information sur les études et les professions (adresses au chapitre 3) fournissent des adresses d'organismes proposant des bourses d'études.

- boursedetudes.educa.ch
- www.orientation.ch/bourses
- www.sefri.admin.ch > Formation > Bourses
- www.migraweb.ch > Ecoles et formation > Bourses

Bourses d'études et de formation professionnelle

Le canton de Vaud, par le biais de l'**Office cantonal des bourses d'études et d'apprentissage (OCBE)**, accorde une bourse aux personnes (dès 18 ans) souhaitant entreprendre une formation au sein d'un établissement reconnu, pour autant qu'elles soient immatriculées ou au bénéfice d'un contrat d'apprentissage au terme de la scolarité obligatoire.

Depuis 2016, les bénéficiaires du Revenu d'insertion (RI) qui répondent aux critères d'octroi peuvent également bénéficier d'une bourse d'étude et d'apprentissage (voir chapitre 13).

Les ressortissants de l'UE/AELE ou d'un État avec lequel la Suisse a conclu des accords internationaux, les titulaires d'une autorisation d'établissement (permis C), d'un permis de séjour (permis B) depuis 5 ans, les personnes admises à titre provisoire (permis F) avec des parents autonomes financièrement ainsi que les personnes apatrides ont droit aux mêmes aides financières que les personnes de nationalité suisse, pour autant qu'elles répondent aux critères d'octroi.

Les bourses financent notamment des formations de transition, des formations préparatoires et des programmes passerelles, des formations postobligatoires (gymnase, apprentissage), ainsi que des cursus d'études supérieures ou tertiaires publiques.

La Fondation cantonale pour la formation professionnelle (FONPRO) peut prendre en charge, sous certaines conditions, les coûts de formation d'apprentis en difficulté (AFP et CFC) et de personnes salariées désireuses de s'engager dans une formation professionnelle supérieure (brevet ou diplôme fédéral). Avant toute demande, le requérant doit en premier lieu adresser une demande de bourse à l'OCBE.

En cas de refus de bourse de l'OCBE, des **organismes privés** peuvent intervenir dans le soutien à la formation professionnelle initiale ou supérieure dans le canton de Vaud, tels que la fondation Béatrice (pour les jeunes en formation professionnelle, travaillant à plein temps dans une école des métiers ou dans une école de maturité professionnelle) ou encore l'association Envol pour les personnes domiciliées depuis au moins 1 an dans le canton de Vaud et ayant un projet d'études ou de formation. D'autres fondations privées réservent leurs bourses pour des personnes de nationalité suisse ou détentrices du permis C, telles que la fondation Giuseppe Motta ou la fondation sociale de la CVCI-AIV.

5 Reconnaissance de l'expérience professionnelle

Les personnes qui disposent d'une expérience professionnelle dans un métier, mais sans diplôme reconnu, peuvent entreprendre des démarches pour obtenir un titre de fin de formation professionnelle initiale.

Pouvoir attester de ses qualifications professionnelles via un titre reconnu permet d'avoir de meilleures perspectives sur le marché de l'emploi en Suisse.

Il existe 4 voies pour obtenir une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou un certificat fédéral de capacité (CFC) :

- la formation professionnelle initiale,
- la formation professionnelle initiale raccourcie,
- l'admission à l'examen final,
- la validation des acquis de l'expérience.

	Formation professionnelle initiale	Formation professionnelle initiale raccourcie	Admission à l'examen de fin d'apprentissage (Article 32)	Validation des acquis de l'expérience (VAE)
Public cible	Personne ayant achevé la scolarité obligatoire et souhaitant changer de domaine profes- sionnel ou apprendre un métier en commençant par les bases.	Personne au bénéfice d'une expérience professionnelle et/ ou d'une formation certifiée dans une profession apparentée.	Personne ayant 5 ans d'expérience professionnelle dont 2 à 5 ans dans le métier visé.	Personne ayant 5 ans d'expérience professionnelle, dont 2 à 5 ans dans le métier visé.
Conditions	Contrat d'apprentissage	Contrat d'apprentissage	En cours d'emploi	En cours d'emploi
Durée	2 à 4 ans	Réduction de 1 à 2 ans	Variable	Variable
Diplôme	AFP ou CFC	CFC	AFP ou CFC	AFP ou CFC
Profes- sions	Toutes les professions AFP/CFC	Toutes les professions CFC	Toutes les professions AFP/CFC	En Suisse romande, seules certaines professions sont accessibles par VAE.
Niveau de français exigé (oral et écrit)	AFP: niveau A2 CFC: niveau B1	Niveau B1	AFP: niveau A2 CFC: niveau B1	AFP: niveau A2 CFC: niveau B1
Rensei- gnements	www.vd.ch/ certification-adulte > Formation professionnelle initiale régulière ordinaire	www.vd.ch/ certification-adulte > Formation professionnelle initiale raccourcie	www.vd.ch/ certification-adulte > Admission à l'examen de fin d'apprentissage (Article 32)	www.vd.ch/ certification-adulte > Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Autorité compétente

Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle

Portail de la Certification
professionnelle pour adultes (CPA)
OCOSP
Rue de la Borde 3d
1014 Lausanne
T. 021 316 11 66
info.cpa@vd.ch
www.vd.ch/certification-adulte

Ressources utiles

Brochures

- *Certification professionnelle pour adultes*, CSFO Editions, 2014.
À commander sur shop.sdbb.ch
- *Guide : Reconnaissance des diplômes, des acquis et des expériences professionnelles*, ODM/SEM, 2012. Disponible sur www.dialog-integration.ch > Au travail > Informations pratiques.

Internet

- www.vd.ch/certification-adulte
- www.vd.ch/formation > Formations pour les adultes
- www.orientation.ch > Formations > Certification professionnelle pour adultes

6 Reconnaissance des diplômes étrangers

✓ Bon à savoir

La liste des professions réglementées et des autorités compétentes correspondantes se trouve sur le site du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) : www.sbf.admin.ch/diploma > Professions réglementées. Télécharger ensuite le document pdf « Liste des professions / activités réglementées en Suisse ».

À l'issue de la procédure, les titulaires du diplôme étranger obtiennent un document mentionnant que leur diplôme est équivalent à un titre suisse (il ne s'agit pas d'un diplôme à proprement parler).

Portail des autorisations et des professions réglementées en Suisse :

www.autorisations.admin.ch

✓ Bon à savoir

Pour les personnes détentrices d'un permis F ou B possédant des documents incomplets, une **description de diplôme** peut être utile. Celle-ci peut aider à rendre compréhensible les qualifications de la personne en vue d'une formation continue ou pour la recherche d'un emploi dans une profession non réglementée.

Pour une description de diplôme, contacter le Swiss ENIC.

En Suisse, plusieurs autorités sont compétentes en matière de reconnaissance de professions et de diplômes étrangers. Ainsi, l'office compétent varie en fonction de la formation ou de la profession concernée.

La procédure de reconnaissance diffère selon que la profession est réglementée ou non. Tout diplôme ou certificat professionnel étranger doit avoir été délivré ou reconnu par l'État d'origine pour qu'une reconnaissance soit possible. Un titre d'école privée n'est pas pris en compte.

Si la profession / formation est réglementée

Les personnes qui souhaitent exercer une profession réglementée en Suisse doivent faire reconnaître leur diplôme, en particulier dans les domaines de la santé, de la pédagogie, de la technique, du travail social ou encore dans le domaine juridique. Sont considérées comme réglementées les professions dont l'exercice repose sur une base légale qui exige un diplôme, un certificat ou une attestation de compétences.

Les titres étrangers sont reconnus au cas par cas. En principe, un diplôme ne peut être reconnu que s'il est délivré par une instance officielle de l'État, qu'il couronne une formation achevée, de durée, de contenu et de niveau équivalant à un cursus suisse. Si les différences sont conséquentes, des mesures de compensation peuvent être demandées (stage d'adaptation, épreuve d'aptitude, formation complémentaire, etc.).

Pour les ressortissants de l'UE/AELE, la procédure pour la reconnaissance des diplômes n'est pas la même si la personne souhaite s'établir en Suisse ou si elle veut offrir ses services pendant une durée maximale de 90 jours par année civile.

Plus d'informations sur www.sbf.admin.ch/diploma

Si la profession / formation n'est pas réglementée

Dans le cas de professions non réglementées en Suisse, il est possible d'accéder au marché du travail directement sur la base du diplôme étranger (de coiffeur, agriculteur, mécanicien, vendeur, comptable, biologiste, cuisinier, etc.). L'employeur décide seul si une candidature peut être retenue.

Le SEFRI délivre une **attestation de niveau de compétences** pour les professions non réglementées. Celle-ci renseigne sur le niveau du diplôme étranger dans le système de formation suisse.

Le Swiss ENIC de swissuniversities émet gratuitement des **recommandations de reconnaissance** à l'attention de personnes à la recherche d'un emploi, qui sont titulaires d'un titre académique étranger donnant accès à une profession non réglementée.

✓ Bon à savoir

La **liste des professions du SEFRI** offre une vue d'ensemble des métiers reconnus dans le domaine de la formation professionnelle initiale et supérieure, ainsi que des plans et filières de formation d'études post-diplômes des écoles supérieures, ou encore les organismes responsables.

La liste est disponible sur :
www.sbfi.admin.ch/diploma > Procédure de reconnaissance en cas d'établissement en Suisse > Procédure auprès du SEFRI > Liste des professions SEFRI

✓ Bon à savoir

Tout diplôme officiel étranger doit être traduit dans la langue du canton par un professionnel agréé. Les coordonnées de traducteurs peuvent être obtenues auprès de :

- L'Association Suisse des Traducteurs-Jurés (ASTJ) : www.astj.ch
- L'association suisse des traducteurs, terminologues et interprètes : new.astti.ch

Reconnaissance des professions dans le domaine de la formation professionnelle initiale et supérieure

Le SEFRI est également l'autorité compétente pour la reconnaissance des diplômes étrangers dans les domaines de la formation professionnelle initiale (AFP, CFC), de l'enseignement dans le domaine de la formation professionnelle et des formations en Hautes écoles spécialisées (HES).

Les diplômes et certificats étrangers sont comparés aux diplômes professionnels suisses, qui figurent dans la liste des professions du SEFRI, présentée sous la forme d'une base de données sur le site du SEFRI.

Si une formation étrangère remplit les conditions pour une reconnaissance, le diplôme professionnel est déclaré équivalent à une attestation de formation professionnelle (AFP), à un certificat de capacité (CFC), à un brevet fédéral, à un diplôme fédéral ou encore à un diplôme d'une école supérieure.

Autorités compétentes

Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

Point de contact pour la
reconnaissance des diplômes
Einsteinstrasse 2
3003 Berne
T. 058 462 28 26
kontaktstelle@sbfi.admin.ch
www.sefri.admin.ch

Les autres organismes officiels de reconnaissance des diplômes (pour les professions de la santé, les avocats, les psychologues, etc.) et leurs adresses sont répertoriés sur le site du SEFRI : www.sbfi.admin.ch/diploma > Procédure de reconnaissance en cas d'établissement en Suisse > Autorités compétentes pour la reconnaissance.

Swiss ENIC de swissuniversities

Effingerstrasse 15
Case postale
3001 Berne
T. 031 335 07 32
www.swissuniversities.ch
www.enic.ch

swissuniversities renseigne sur les conditions d'admission dans les Hautes écoles (HES et HEP) et les universités suisses.

Swiss ENIC est l'autorité compétente pour la reconnaissance académique des diplômes universitaires étrangers donnant accès à des professions non réglementées.

Ressources utiles

Brochures

- *Faire reconnaître son diplôme*, CSFO Editions, 2015.
À commander sur shop.sdbb.ch
- *Guide : Reconnaissance des diplômes, des acquis et des expériences professionnelles*, ODM/SEM, 2012. Disponible sur www.dialog-integration.ch > Au travail > Informations pratiques.

Internet

- www.sbfi.admin.ch/diploma
- www.swissuniversities.ch
- www.orientation.ch > Travail et emploi > Pour les étrangers > Reconnaissance des diplômes étrangers en Suisse

7 Accès aux études supérieures

En Suisse, il n'est pas possible de faire reconnaître des certificats de maturité étrangers au niveau fédéral, tout comme il n'existe pas en Suisse de commission centrale qui évalue les diplômes académiques étrangers (pour en savoir plus sur la reconnaissance des diplômes étrangers, voir chapitre 6).

Admission à une formation tertiaire

Les universités, les écoles polytechniques fédérales, les Hautes écoles spécialisées sont elles-mêmes responsables de la reconnaissance des maturités et des diplômes étrangers pour l'admission au sein de leur établissement.

Les personnes qui souhaitent se lancer dans des études supérieures peuvent s'adresser directement au service d'immatriculation de l'établissement visé. Elles trouvent également des informations sur les conditions d'admission dans les Hautes écoles et universités suisses sur www.swissuniversities.ch > Espace des Hautes écoles > Étudier en Suisse.

Formations passerelles

Dans le canton de Vaud, plusieurs formations passerelles permettent de préparer les candidats aux études supérieures.

	Pourquoi ?	Pour qui ?
Année préparatoire EPFL Cours de mathématiques spéciales (CMS) Plus d'informations sur : https://cms.epfl.ch	L'année préparatoire permet d'acquérir les bases nécessaires pour des études polytechniques, que ce soit en mathématiques, en physique, en chimie ou en science du vivant.	Titulaires d'un baccalauréat général de l'UE, d'un autre pays ou d'un baccalauréat international.
Examens préalables d'admission à l'Université de Lausanne (UNIL) Plus d'informations sur : www.unil.ch/immat > Futurs étudiants	Le préalable d'admission permet d'accéder à une faculté spécifique.	Personnes qui ne sont pas en possession d'un certificat suisse de maturité gymnasiale ou d'un titre équivalent, mais qui remplissent les conditions requises par les différentes facultés.
Année préparatoire Haute école spécialisée (HES) Plus d'informations sur les sites des HES concernées (voir liste au chapitre 7).	L'année préparatoire permet aux personnes ne disposant pas de la maturité professionnelle ou spécialisée appropriée d'acquérir les bases nécessaires à leurs futures études dans une HES.	• Personnes avec un CFC qui n'est pas du domaine, combiné à une maturité professionnelle. • Personnes avec une maturité gymnasiales.
Année préparatoire universitaire (UNIL, EPFL) ou en Haute école pédagogique (HEP) Examen fédéral complémentaire passerelle (entre la maturité professionnelle/spécialisée et l'université) Plus d'informations sur : www.sbf.admin.ch > Formation > Maturité > Maturité gymnasiale > Examen complémentaire passerelle	La réussite de cet examen garantit l'admission dans n'importe quelle faculté universitaire (UNIL) ou polytechnique (EPFL), ou encore dans la HEP du canton de Vaud.	Titulaires d'un CFC assorti d'une maturité professionnelle ou d'un certificat de culture générale, assorti d'une maturité spécialisée.

Les personnes sans ressources financières suffisantes pour accéder à des études supérieures peuvent se renseigner sur les conditions d'octroi d'une bourse d'étude : plus d'informations au chapitre 4.

Autorités compétentes

Les sites internet des Hautes écoles informent des conditions et possibilités d'admission pour les ressortissants de pays étrangers.

Hautes écoles spécialisées (HES) et pédagogiques (HEP) – canton de Vaud

- Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) | Master à Lausanne : www.hes-so.ch
- Haute école d'ingénierie et de gestion du Canton de Vaud (HEIG-VD) | Yverdon-les-Bains : heig-vd.ch
- Haute école de Santé Vaud (HESAV) | Lausanne : www.hecvssante.ch
- Institut et Haute Ecole de la Santé La Source (HEdS-La Source) | Lausanne : www.ecolelasource.ch
- Haute école de travail social et de la santé (EESP) | Lausanne : www.eesp.ch
- Ecole cantonale d'art de Lausanne (ECAL) | Lausanne : www.ecal.ch
- Haute école de musique Vaud Valais Fribourg (HEMU) | Lausanne : www.hemu.ch
- École hôtelière de Lausanne (EHL) | Lausanne : www.ehl.edu
- Haute école de viticulture et œnologie | Changins : www.changins.ch
- Haute école des arts de la scène (Manufacture) | Lausanne-Malley : www.manufacture.ch
- Haute école pédagogique (HEP Vaud) | Lausanne : www.hepl.ch

Universités – canton de Vaud

- **Université de Lausanne (UNIL) :** www.unil.ch/immat > Futurs étudiants. Télécharger la brochure « s'inscrire à l'Unil : Directive de la Direction en matière de conditions d'immatriculation »
- **Service d'orientation et de carrières de l'UNIL :** www.unil.ch/soc
- **École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) :** www.epfl.ch > Éducation > Admission

Ressources utiles

Brochures

Les publications ci-dessous sont disponibles sur www.vd.ch/orientation > Télécharger les publications de l'OCOSP.

- *Formation des adultes*, OCOSP.
- *La formation postobligatoire dans le canton de Vaud*, DFIC.
- *Se former et travailler dans le canton de Vaud : Guide pour les frontaliers*, OCOSP.

Internet

- www.orientation.ch > Formations > Hautes écoles > Admission, inscription
En cliquant sur « Admission – vue d'ensemble », un tableau présente un aperçu synthétique des voies d'accès et des conditions d'admission générales aux études de Bachelor (début d'études).
- www.swissuniversities.ch > Espace des Hautes écoles > Étudier en Suisse

8 Stages

8 Stages

Non réglementée, la notion de stage englobe des réalités fort différentes. Si les stages sont parfois obligatoires dans le cadre d'un cursus de formation, hors de ce contexte, il convient d'examiner ce qui peut être considéré comme un stage acceptable.

✓ Bon à savoir

Concernant les salaires, la Commission tripartite considère que l'usage dans les domaines non couverts par une convention collective de travail (CCT) ou un contrat-type de travail (CTT) est défini par le quartile inférieur du calculateur de salaires du canton de Vaud : <https://calcsalvd.ch>

Stage formateur ou emploi déguisé

La Commission tripartite vaudoise chargée des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes – dont la mission consiste à observer le marché du travail vaudois et à prévenir la sous-enchère sociale et salariale – se préoccupe depuis plusieurs années de la question des stages. Elle cherche ainsi à restreindre l'utilisation abusive de stages, qui tendent à retarder l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

La Commission a ainsi défini plusieurs critères permettant de distinguer un stage formateur d'un emploi déguisé :

- Le stage doit être d'une durée limitée à 6 mois, non renouvelable.
- Le stage ne devrait pas intervenir plus de 12 mois après l'obtention du dernier titre.
- Le stage doit comporter un objectif clair de formation. Le stagiaire doit en outre être au bénéfice d'un plan de formation et être encadré par un responsable.
- L'entreprise ne peut engager des stagiaires dans le but de se passer d'employés fixes. Ainsi :
 - le poste de stagiaire doit être surnuméraire dans l'organigramme,
 - il ne sert pas à pallier une absence ou à faire face à un accroissement momentané de la charge de travail d'une entreprise.
- Le stage ne peut faire office de temps d'essai. La promesse d'un emploi postérieur au stage pourra être interprété comme un indice de travail déguisé.

Si l'activité prévue ne correspond pas à ce cadre, la Commission considère qu'il s'agit alors d'un emploi standard, tenu d'être rémunéré conformément à l'usage.

Directive vaudoise d'application sur les stages

Sur la base des critères mentionnés ci-dessus, le Conseil d'État a rédigé une directive concernant les stages, entrée en vigueur en janvier 2016. Celle-ci s'applique à l'ensemble des services et offices de l'Administration cantonale vaudoise (y compris le CHUV, les Hautes écoles et l'Ordre judiciaire). La Commission tripartite a par la suite décidé d'utiliser cette directive comme référence pour le secteur privé également.

Cette directive, résumée dans le tableau ci-après, distingue différents types de stages et prévoit également des rémunérations minimales pour chacun d'eux. Elle est disponible sur : www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/etat-employeur/bases-legales/directives-dapplication-du-conseil-detat/ > Stages (PDF)

Types de stage	Objectifs	Public cible	Rémunération	Durée
Stage d'observation ou d'orientation	Découvrir l'exercice d'une profession et vérifier ainsi un projet de formation.	Élèves dès l'âge de 13 ans révolus, futurs apprentis, toute personne souhaitant se familiariser avec une profession.	Pas de rémunération.	Jusqu'à 2 semaines pour les élèves scolarisés, sinon 1 mois maximum.
Stage (obligatoire) de pré-formation	Répondre aux exigences de l'école en vue de débiter une formation en s'immergeant dans la vie professionnelle.	Futurs étudiants de Bachelor ou de Master.	Fait l'objet d'une rémunération.	De 1 à 12 mois maximum.
Stage pratique en cours d'apprentissage dual dans une entreprise partenaire	Élargir ses compétences par l'acquisition de connaissances non dispensées par l'entreprise formatrice.	Apprentis réalisant leur stage au sein d'une autre entreprise que l'entreprise formatrice.	Fait l'objet d'une rémunération conformément aux dispositions du contrat d'apprentissage.	Variable selon la branche professionnelle.
Stage obligatoire en cours de formation	Mettre en pratique les acquis de formation en découvrant le métier sur le terrain, ou en vue d'une spécialisation.	Étudiants et apprentis	Fait l'objet d'une rémunération.	De 1 à 12 mois maximum.
Stage volontaire	Acquérir de l'expérience en vue de clarifier ou de valider un projet de formation ou de se préparer à l'entrée sur le marché du travail.	Toute personne désirent intégrer une formation, augmenter son employabilité ou mieux orienter ses choix professionnels.	• ≤ 1 mois : pas de rémunération. • De 1 à 6 mois : fait l'objet d'une rémunération.	

Ressources utiles

Brochures

Ces publications sont disponibles sur : www.vd.ch/orientation > Télécharger les publications de l'OCOSP

- À la recherche d'un premier emploi ou d'un stage, OCOSP.
- Mon guide pratique de stage, OCOSP.

Internet

- www.vd.ch/orientation > Faire des stages
- Directive sur les stages : www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/etat-employeur/bases-legales/directives-dapplication-du-conseil-detat/ > Stages (PDF)

Stages : droits et obligations

- Au sens du droit suisse, le contrat de stage est soumis aux mêmes dispositions légales qui régissent un **contrat de travail à durée déterminée** (voir chapitre 11).
- À la fin de son engagement, le stagiaire a droit à un **certificat** portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.
- Le stage n'est conclu que pour une durée déterminée et, de ce fait, il n'existe **pas de temps d'essai légal**. Toutefois, les parties peuvent en fixer un, qui soit proportionnel à la durée de l'activité, mais pas plus de 3 mois.
- Les stagiaires ont droit à des **vacances payées**.
- Il convient de se référer à la directive du Conseil d'État pour connaître les **salaires minimums** recommandés pour chaque situation.
- À partir d'un salaire annuel de CHF 2300, l'employeur est tenu de payer des **cotisations sociales** à partir du 1^{er} janvier de l'année qui suit celle où le stagiaire a atteint 17 ans.
- Les employeurs doivent assurer les stagiaires contre les **accidents et les maladies professionnels**.
- En cas d'activité lucrative, les stagiaires étrangers ont en principe besoin d'une **autorisation de travail**, sollicitée auprès du Service de la population (SPOP) pour les ressortissants de l'Union Européenne ou du Service de l'Emploi (SDE) pour les personnes issues de **pays extracommunautaires**.

Stagiaires venant de l'étranger

Les personnes venant de l'étranger pour effectuer un stage en Suisse doivent obtenir une autorisation de travail et de séjour, au même titre que les personnes exerçant une activité lucrative.

La Suisse a passé des accords d'échange de stagiaires avec plus d'une trentaine d'États (voir la liste des pays au chapitre 1) afin de permettre à de jeunes professionnels de parfaire leurs connaissances du métier et leurs compétences linguistiques.

- Sont admis comme stagiaires les personnes ayant achevé une formation professionnelle ou obtenu un diplôme de fin d'études.
- L'âge limite est 35 ans (30 ans : Australie, Nouvelle-Zélande, Russie, Pologne et Hongrie).
- Le stage, d'une durée maximale de 18 mois, peut être accompli uniquement dans la profession apprise ou la discipline étudiée.
- L'exercice d'une activité indépendante ou le travail à temps partiel ne sont pas autorisés.
- Les demandes de stage doivent être déposées auprès de l'autorité compétente dans le pays d'origine.

Plus d'informations sur : www.sem.admin.ch > Entrée & séjour > Travail / Permis de travail > Jeunes professionnels (stagiaires)

8 Recherche d'emploi

✓ Bon à savoir

Pour connaître au mieux les entreprises et le contexte professionnel de la branche ciblée, on privilégiera les sites internet des entreprises, des syndicats de la branche, des associations professionnelles, de la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCi), ou encore du Secrétariat d'État à l'économie (SECO).

Mis sur pied par les Chambres de commerce de Suisse, le site www.swissfirms.ch recense par exemple plus de 15'000 fiches entreprises.

Avant toute recherche d'emploi, il est important d'avoir une idée claire de son projet professionnel, de la situation du marché de l'emploi dans le secteur visé ainsi que des caractéristiques du poste recherché.

Démarches et méthodes pour rechercher un emploi

La recherche d'un emploi peut prendre de quelques semaines à quelques mois, en fonction du type de poste et du profil de la personne.

La récolte d'informations est une étape importante pour se familiariser avec le contexte culturel, économique et politique du canton de Vaud, ainsi que sur la branche d'activité ou l'entreprise visée.

Sur l'ensemble des postes de travail disponibles sur le marché de l'emploi, seule une partie des offres sont publiées : c'est le marché ouvert de l'emploi. À l'inverse, le marché dit caché du travail fait référence aux emplois pour lesquels aucune annonce n'est publiée. Si certains affirment qu'il constituerait environ 70 % du marché total, d'autres tendent à minimiser ce pourcentage. Quelle que soit sa grandeur réelle, il convient de prendre en compte ces 2 réalités dans la recherche d'un emploi. Pour augmenter les chances de trouver un emploi, il est conseillé d'utiliser plusieurs canaux de recherche.

Pour atteindre le marché ouvert du travail, on privilégiera des canaux tels que :

Les bourses d'offres d'emploi (jobup.ch, jobs.ch, indeed.ch, etc.)

Elles constituent un type de canal incontournable. De nombreuses entreprises publient leurs offres sur ce type de portails.

- Une sélection de sites avec des offres d'emploi en Suisse romande est disponible sur www.vd.ch/orientation > Comment changer de métier, se réorienter ? > Rechercher un emploi sur internet > « Sites d'offres d'emploi » ou « Sites d'offres d'emploi spécialisés ».
- Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), en coopération avec les Offices régionaux de placement (ORP), propose une base de données avec des offres d'emploi sur www.travail.swiss > Job-Room : trouver des offres (ou directement sur www.job-room.ch).
- Bourse d'emploi en Suisse : www.job-desk.ch
- Portail suisse de l'emploi dans le secteur public : www.publicjobs.ch

Plusieurs portails d'emploi permettent de s'inscrire à des abonnements de recherche, afin de recevoir des courriels d'alerte qui informent sur les nouvelles offres d'emploi publiées en fonction des critères choisis. Certains portails offrent également la possibilité de créer un profil professionnel en ligne à disposition des recruteurs.

Les sites internet des entreprises

De nombreuses entreprises publient leurs postes vacants sur leur propre site internet. Il est essentiel de cibler les entreprises susceptibles de correspondre au profil des candidats par des recherches sur internet. Il est possible de trouver des adresses d'entreprises sur www.swissfirms.ch ou dans la rubrique des membres sur les sites des associations faitières, telles que par exemple [economie-suisse](#), [Swissmem](#), [Fédération de l'industrie horlogère suisse FH](#) ou encore [Gastro Suisse](#).

Les annonces dans les journaux et revues spécialisées

Dans la plupart des importants quotidiens en Suisse romande, des offres d'emploi sont publiées dans des cahiers spéciaux à un jour précis de la semaine (24heures, Le Temps, etc.). Les magazines et journaux spécialisés dans un secteur d'activité peuvent aussi contenir des offres d'emploi.

Pour atteindre le marché caché de l'emploi, des canaux distincts peuvent être activés, tels que :

Le réseau personnel

Le réseautage est sans doute l'un des moyens les plus efficaces de trouver un emploi en Suisse, mais il est également plus long à développer pour les personnes venues de l'étranger. Différentes pistes peuvent être explorées, telles que les associations de personnes migrantes, les activités bénévoles, les clubs sportifs, ou encore la recherche d'entretiens d'information auprès de professionnels de la branche. Il est recommandé d'informer ses connaissances, tant personnelles que professionnelles, du type d'emploi recherché. Un réseau ne se construit toutefois pas pour le besoin spécifique d'une recherche d'emploi ; c'est une démarche à entreprendre tout au long de sa vie privée et professionnelle.

Pour les personnes plus éloignées du marché du travail, il est d'autant plus important d'activer des canaux non officiels, y compris les réseaux des job coaches et autres professionnels de l'accompagnement en insertion.

Les agences de placement

Par le biais de conseillers en personnel, les agences de placement mettent en relation des employeurs et des demandeurs d'emploi choisis sur la base de leurs compétences et de leurs parcours professionnels. Souvent organisées par secteur d'activité, la plupart des agences de placement sont répertoriées sur : www.local.ch > insérer « travail temporaire et fixe » dans le moteur de recherche pour trouver la liste des bureaux de placement dans le canton ou la commune visée. Ce canal de recherche est particulièrement adapté pour les profils techniques ou spécialisés.

Les réseaux sociaux, souvent plus adaptés aux profils qualifiés, permettent également de mettre en évidence le profil professionnel d'un candidat et d'augmenter sa visibilité sur internet. Il est toutefois conseillé, une fois une relation établie, de rencontrer physiquement les personnes souhaitées.

Les professionnels du recrutement utilisent souvent internet pour se renseigner sur les candidats. D'où l'importance de vérifier régulièrement les informations en ligne et de mettre à jour ses différents profils (y compris sur des réseaux sociaux à vocation non professionnelle).

Les offres spontanées, par le biais de l'envoi d'un dossier de candidature ou par la prise de contact directe. L'envoi d'offres spontanées dépend autant du niveau de qualification de la personne que des us et coutumes de la branche. Les personnes hautement qualifiées, spécialisées dans un domaine pointu, ont un intérêt tout particulier à envoyer des offres spontanées à des entreprises ciblées. Cette démarche demande un niveau élevé d'informations sur l'entreprise. Il est par ailleurs recommandé d'envoyer un dossier de candidature à une personne ciblée (par exemple à un responsable opérationnel).

Les foires, congrès et conférences professionnels permettent de récolter des informations pratiques sur un secteur d'activité ou un métier et d'entrer en contact direct avec des représentants des organismes de la branche. Selon les secteurs d'activité, ce type d'événement peut être plus ou moins fréquent. À titre d'exemple, le réseau Rezonance (www.rezonance.ch) – destiné aux professionnels romands – propose des conférences gratuites ; il réunit quelque 50'000 professionnels dont près de 35% viennent du canton de Vaud.

Comment identifier ses compétences ?

Sélectionner une ou plusieurs expériences professionnelles ou extraprofessionnelles significatives, puis se demander :

En termes de savoir-faire :

Qu'est-ce que j'ai été capable de faire ? « J'ai été capable de planifier mon travail. »

En termes de connaissances :

Quelles sont les connaissances préalables mobilisées et celles nouvellement acquises par cette expérience ? « J'ai pu mettre à profit mes connaissances en informatique et apprendre à utiliser tel nouveau logiciel. »

En termes de savoir-être :

De quoi ai-je fait preuve ? « de rigueur, de persévérance, d'esprit d'équipe, etc. »

À la fin, identifier les éléments communs à toutes ces expériences afin d'en retenir les principales compétences clés et les points forts.

Dossier de candidature

Les points ci-après, destinés au dossier de candidature, ont pour objectif de souligner quelques bonnes pratiques, sans toutefois rappeler les fondamentaux. Pour des informations plus détaillées et des exemples de curriculum vitae (CV) et de lettres de motivation, il convient de se référer aux ressources mentionnées plus bas ou disponibles sur internet.

L'objectif d'un dossier de candidature est de décrocher un premier entretien. Il comprend en principe : un curriculum vitae (CV), une lettre de motivation, ainsi que des copies des certificats de travail et diplômes obtenus. Il vise à transmettre les compétences principales de la personne, d'où l'importance d'un travail préalable d'identification et de formulation de celles-ci.

- Préparer un tel dossier demande beaucoup de temps. Avant toute rédaction, il est essentiel d'être au clair sur ses compétences, ses intérêts et son objectif.
- Une fois les documents rédigés, les faire relire afin de s'assurer que l'orthographe, la grammaire et la ponctuation soient irréprochables. De manière générale, en termes de forme, il est conseillé :
 - de privilégier les verbes d'action et éviter les formules négatives,
 - d'éviter les abréviations et les termes trop spécialisés.
- Le dossier de candidature doit avoir un impact à la fois visuel et de contenu sur les lecteurs.
- Bien que la lettre de motivation soit le plus souvent indispensable, selon le secteur d'activité, un CV transmis en main propre peut parfois suffire.

Concernant les documents en annexe :

- **Les certificats de travail** ne sont pas nécessairement des documents courants pour les personnes ayant vécu et travaillé à l'étranger avant leur arrivée en Suisse. Ils sont en revanche des documents essentiels dans le cadre des démarches de recherche d'emploi. Il est ainsi fortement recommandé de demander à ses anciens employeurs de rédiger un document qui atteste de la qualité du travail fourni. En principe, ces derniers ont l'obligation légale d'en rédiger un sur demande, s'ils ne l'ont pas remis à la personne à la fin des rapports de travail.
- Tous les documents remis en plus du CV et de la lettre de motivation **demandent à être traduits**. Si les certificats manquent, ou comme alternative à la traduction, il est possible de rédiger un bref descriptif des contenus de la formation et des activités professionnelles.
- Il est recommandé de joindre toutes formes d'**attestations de compétences** : résultats de tests démontrant l'aptitude de la personne pour la profession visée, journées d'orientation, participation à des journées de stage ou des mesures d'insertion, avec – si possible – des certificats de l'entreprise d'accueil qui décrivent le travail réalisé et les qualités de la personne. Pour les métiers peu qualifiés, les attestations de compétences sont moins importantes.

✓ Bon à savoir

En amont de toute rédaction d'un CV, il convient de s'assurer que les candidats tiennent compte de la spécificité du CV suisse, en se posant des questions telles que :

- Mon CV répond-il aux critères des CV en Suisse ? Selon le pays de provenance, les exigences peuvent varier.
- Le style de présentation de mon CV correspond-il aux critères demandés aujourd'hui ? On ne rédige pas un CV aujourd'hui de la même manière qu'il y a 30 ans.
- Le style de mon CV est-il adapté au secteur d'activité dans lequel je poste ? Les rubriques du CV peuvent être adaptées en fonction de la branche professionnelle.

Le curriculum vitae (CV) : un inventaire ciblé

Le CV se présente à la fois comme un inventaire du parcours de la personne (il parle de son passé) et une photographie actuelle et ciblée de son profil (il parle aussi du présent). D'une part, il raconte un parcours de vie, sous la forme d'une synthèse à la fois claire et complète, des compétences professionnelles et transversales développées au cours d'emplois, de stages, d'activités bénévoles ou encore de loisirs. D'autre part, il est ciblé et personnalisé en fonction du poste visé.

- Favoriser un CV honnête, synthétique, sobre et précis (maximum 2 pages, à l'exception des profils très spécialisés qui nécessitent parfois davantage d'explications).
- Choisir une mise en page attrayante, claire et structurée de manière à ce que les compétences soient mises en valeur. Pour autant que le profil le justifie, il est possible d'y ajouter des hyperliens ou des images pour le rendre plus dynamique. Plus le CV comporte une touche personnelle, plus il aura de chance d'être remarqué.
- Selon le contexte et le profil de la personne, les nouvelles technologies peuvent être mises à contribution afin de :
 - concevoir un CV sous forme de vidéo en ligne,
 - télécharger des applications mobiles pour recevoir des offres d'emploi instantanément,
 - créer un CV en ligne via des plateformes spécifiques.
- Alors que la mise en page et la présentation d'un CV sont personnalisées, il convient cependant de choisir entre une présentation antichronologique (décrire dans chaque rubrique les éléments les plus récents en premier et les plus anciens en dernier) ou thématique. Cette dernière, moins fréquente, est plus adaptée pour des parcours atypiques (longues périodes sans emploi, études interrompues, parcours migratoire complexe, formation sur le tas, longs voyages, etc.) : ce type de présentation permet de mettre l'accent sur les compétences transversales (savoirs et savoir-faire) acquises au cours d'activités bénévoles, au sein de la famille, etc.

En principe, les CV contiennent les rubriques suivantes :

Rubrique dédiée à l'identité

- Mettre une photo n'est pas obligatoire, à moins que l'annonce ne la demande explicitement. Souvent, elle produit un fort impact et induit une première impression.
- Éviter le CV anonyme. Bien qu'il vise à lutter contre les risques de discrimination à l'embauche, cette pratique est encore peu courante en Suisse et peine à convaincre les recruteurs.
- Éviter d'indiquer, dans l'état civil, le nombre d'enfants (à moins que ce soit un avantage en fonction du poste visé).
- Mentionner par exemple « permis valable » pour décrire le statut du permis de séjour, en particulier pour les requérants d'asile et les personnes admises à titre provisoire (sachant par ailleurs que la plupart d'entre elles restent durablement en Suisse).
- Indiquer son âge, mais de préférence sous forme de date de naissance.

Projet/Objectif professionnel (facultatif, recommandé)

Résumer en un paragraphe distinct l'objectif professionnel afin que l'entreprise comprenne rapidement le profil de la personne et ses spécificités. Il est également possible de prévoir un encadré qui résume le parcours et le projet professionnel en quelques phrases clés ainsi que les qualités ou compétences clés.

Expérience professionnelle

- Mettre la rubrique « Formation » avant l'expérience professionnelle si la personne a peu d'expérience, mais dispose d'une formation qualifiante.
- Favoriser les descriptions claires, concises et concrètes (exemples de réalisations).
- Si les entreprises ne sont pas connues en Suisse, présenter de courtes descriptions de chacune d'entre elles.
- Mettre en avant et davantage détailler certaines expériences – même plus courtes – si elles sont significatives par rapport au poste recherché.
- Expliciter la raison des éventuels « trous » dans le CV afin d'y donner du sens (comme par exemple un long parcours migratoire).
- Pour les personnes sans grande expérience professionnelle, évoquer les petits travaux, les activités bénévoles ou encore les stages. Il est conseillé de choisir 2-3 expériences ciblées, en décrivant l'activité et les compétences qu'elle a permis de développer.
- Pour les personnes sans aucune expérience professionnelle, nommer la rubrique « Expériences » plutôt que « Expérience professionnelle » afin de mettre en valeur les activités privées (gestion de l'économie familiale, soins à des proches, etc.).

Formation

- Indiquer, si elles existent, les équivalences suisses officielles des diplômes étrangers, en particulier pour les professions réglementées (plus d'informations sur la reconnaissance des diplômes au chapitre 6). Mentionner en premier lieu l'équivalence suisse d'un diplôme, ensuite son titre officiel étranger.
- Si la personne n'est en possession d'aucune équivalence officielle, d'attestation de niveau, ou de description de diplôme étranger, préciser alors le type de formation, son niveau et les compétences acquises.

Langues

- Pour les allophones, mentionner le niveau de français et toutes les langues connues (inclure les langues comprises mais non parlées), soit à l'aide du Cadre européen de référence pour les langues (voir chapitre 2), soit en précisant plus globalement le niveau de langue à l'oral et à l'écrit (par exemple « Français : bonne compréhension à l'oral »).
- Ajouter les éventuels séjours linguistiques et les cours de langue suivis (même ceux qui sont en cours).

Informatique (facultatif selon le poste visé)

- Indiquer les noms des logiciels et outils (bases de données, logiciels, internet, etc.) ainsi que l'aisance d'utilisation.
- Préciser les environnements informatiques connus (PC, Mac).

Loisirs (facultatif)

- Éviter le résumé « musique, littérature, cinéma » qui ne dit rien de la personne.
- N'évoquer que les loisirs significatifs et qui peuvent avoir un impact positif pour les lecteurs. Privilégier les activités qui caractérisent la personne et offrent une image positive d'elle (par exemple le rôle de cheffe d'une équipe de basket pour démontrer son leadership).

Références (facultatif)

- Informer au préalable les personnes mentionnées dans cette rubrique. Il est possible d'indiquer des contacts à l'étranger.
- Si la personne est suivie par un job coach ou tout autre professionnel de l'insertion, l'indiquer comme personne de référence. Cette dernière pourra même rédiger une lettre de recommandation. Les entreprises apprécient de savoir qu'il existe un soutien pour le travail administratif (procédure d'autorisation de travail, obtention d'une allocation d'initiation au travail, etc.).
- Remarque : certains spécialistes en ressources humaines conseillent de ne pas indiquer de références dans le dossier de candidature, mais de préparer une liste en vue d'un premier entretien. Dans ce cas, il est possible de préciser « références sur demande » dans le CV.

La lettre de motivation : une mise en lien avec les lecteurs

La lettre de motivation fait le lien entre les informations globales du CV (compétences, formation) et le profil du poste. Elle met en avant quelques compétences professionnelles (voire extraprofessionnelles) et qualités personnelles particulières de la personne, ainsi que les raisons qui la motivent à postuler. Il s'agit bien de faire coïncider les besoins spécifiques de l'entreprise avec sa propre expérience et son profil.

- Avant de rédiger une lettre de motivation, clarifier quelles sont les compétences de la personne, ses points forts ainsi que ses motivations à postuler. Dans une telle lettre, il s'agit d'opérer une sélection d'une ou plusieurs compétences clés et de qualités pertinentes à mettre en exergue selon le profil recherché.
- Favoriser une lettre synthétique (maximum une page) et lisible. L'objectif consiste avant tout à écrire un texte efficace, concis, clair et – si possible – original.
 - Privilégier les phrases courtes.
 - Faire appel au registre émotionnel peut permettre de sortir du lot (par une touche d'audace, d'authenticité, etc.).
 - Éviter de répéter les termes exacts de l'annonce.
 - Favoriser les termes orientés vers l'action, en mettant l'accent sur des exemples de réalisations effectuées.
 - Utiliser un ton positif.
 - Être honnête sur ses compétences.

- Personnaliser chacune des lettres en fonction de l'entreprise visée. Les lettres standards sont à éviter.
- Prouver chaque affirmation. Éviter d'énumérer des qualités ou des compétences générales (« je suis une personne organisée »), et privilégier des exemples concrets (« dans le cadre de ma fonction, j'ai organisé plusieurs événements pour les clients... »).
- Pour les profils moins qualifiés, préférer une lettre avec des phrases simples, afin qu'elle reflète le niveau de vocabulaire de la personne.
- Structurer la lettre selon le modèle courant suivant :

1^{re} partie / VOUS

Expliquer pourquoi avoir choisi cette entreprise.

2^e partie / MOI

Montrer ce que le postulant peut apporter de spécifique à l'entreprise, en s'appuyant sur des exemples concrets. Mettre en avant les points forts (en termes de compétences et de qualités) et les expériences significatives pour le poste.

3^e partie / NOUS

Démontrer en quoi une collaboration serait avantageuse et inviter à poursuivre l'échange lors d'un entretien.

Après environ 2 à 3 semaines sans nouvelles, il est conseillé d'appeler l'entreprise pour savoir où en est la procédure de recrutement.

Ressources utiles

Brochures et ouvrages

Une série de publications utiles dédiées à la candidature sont disponibles sur www.travail.swiss > sous la rubrique « Pour vous soutenir dans vos démarches », cliquer sous « Publications » > Candidature

Les brochures de l'OCOSP sont disponibles sur www.vd.ch/orientation > Télécharger les publications de l'OCOSP.

- *À la recherche d'un premier emploi ou d'un stage*, OCOSP.
- *Dossier de candidature, entretien d'embauche : les bons plans*, OCOSP.
- *Guide : de quoi faut-il tenir compte pour une candidature réussie de personnes réfugiées et admises à titre provisoire ?*, Insertion Suisse et Dialogue Intégration, 2017.
Disponible sur www.insertionsuisse.ch > Documentation > Outils pratiques.
- *Recherche d'une place d'apprentissage*, OCOSP.
- *Décrocher un emploi en Suisse : construire son projet professionnel, réaliser son CV et réussir ses entretiens d'embauche*, Laurent Schütz et David Talerman, Gualino, France, 2011.
- *Travailler et vivre en Suisse : guide pratique pour les résidents et frontaliers*, David Talerman, Gualino, France, 2016.

Internet

- www.vd.ch/orientation > Comment changer de métier, se réorienter ? > Rechercher un emploi sur internet
- www.travail.swiss > Vos recherches d'emploi
- www.orientation.ch > Travail et Emploi > Recherche d'emploi

Trouver une solution de garde

Durant les recherches d'emploi, il est essentiel que le parent prévoie une solution de garde en amont, en optant pour :

- La crèche/garderie ou « l'accueil de jour en milieu familial » pour les enfants en bas âge (de 0 à 4 ans), avant la scolarité obligatoire.
- Les « accueils pour enfants en milieu scolaire » (APEMS) ou les « unités d'accueil pour écoliers » (UAPE) pour les enfants scolarisés (de 4 à 15 ans).
- La garde à domicile (maman de jour, jeune fille au pair employé de maison), et cela quel que soit l'âge des enfants.

Les places dans les lieux d'accueil étant restreintes, il est conseillé d'y inscrire les enfants le plus tôt possible (même avant la naissance).

Le système de garde dans le canton de Vaud est organisé en quelque 30 réseaux d'accueil couvrant plus de 300 communes. Les réseaux regroupent la majorité des structures préscolaires, parascolaires et de coordination des accueillantes en milieu familial. Pour inscrire son enfant, il est nécessaire de s'adresser directement à sa commune de domicile ou à un réseau régional, dont les adresses sont disponibles sur : www.vaudfamille.ch/N189048

Ressource utile

www.vd.ch/population > Enfance, jeunesse et famille > « Accueil collectif de jour des enfants » ou « Accueil familial de jour des enfants ».

10 Activité indépendante

✓ Bon à savoir

Les personnes inscrites au chômage ou à l'aide sociale peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une mesure de soutien à l'activité indépendante. Plus d'informations aux chapitres 12 et 13.

Autorités compétentes

Service de la population (SPOP)

Av. de Beaulieu 19
1014 Lausanne
www.vd.ch/population > Population étrangère > Entrée et séjour

Service de l'emploi (SDE)

Rue Caroline 11
1014 Lausanne
T. 021 316 61 04
info.sde@vd.ch
www.vd.ch/sde

Ressources utiles

Brochures

- *Se mettre à son compte : des conseils pour démarrer*, OCOSP. Disponible au format pdf sur www.vd.ch/orientation > Télécharger les publications de l'OCOSP
- *Se mettre à son compte*, CSFO Editions, Berne. Disponible au format pdf sur <https://shop.sdbb.ch> > Planification de carrière

Internet

- www.vd.ch/population
Pour les ressortissants de l'UE/AELE :
> Population étrangère > Entrée et séjour > Types de séjour UE/AELE > Prise d'une activité indépendante UE-28/AELE / Activité frontalière indépendante y compris
- **Pour les ressortissants d'États tiers :**
> Population étrangère > Entrée et séjour > Types de séjour d'États tiers > Prise d'une activité indépendante
- www.orientation.ch > Travail et emploi > Emploi – Activité indépendante
- www.ch.ch > Travail > Indépendance
- www.pme.admin.ch

Les personnes qui souhaitent se mettre à leur compte doivent entreprendre des démarches spécifiques et sont soumises à d'autres formalités que les personnes salariées.

Pour connaître les possibilités d'accès à une activité indépendante selon le type de permis, il convient de se référer au chapitre 1 du présent guide.

2 guides pratiques et succincts renseignent sur les principales démarches à entreprendre et les questions à se poser avant de se lancer dans un tel projet (voir la rubrique « ressources utiles »).

Informations pratiques

Selon le secteur d'activités et la profession, il est nécessaire de demander au préalable une **autorisation** avant d'ouvrir un commerce et, dans certains cas, de justifier d'une **formation reconnue** dans le domaine, en particulier pour les professions réglementées (voir chapitre 6).

- Portail des autorisations et des professions réglementées en Suisse : www.autorisations.admin.ch
- Demandes d'autorisation auprès de la police cantonale du commerce : www.vd.ch/police-commerce
- Les Centres d'information sur les études et les professions (CIEP) ainsi que le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) renseignent sur la nécessité d'un diplôme spécifique.

Il est important de vérifier si l'activité nécessite une inscription au **registre du commerce** du canton de Vaud, qui protège la raison sociale de chaque entreprise.

- Registre du commerce vaudois : www.vd.ch/registre-commerce
- Index suisse des raisons sociales du commerce : www.zefix.ch

Un entrepreneur doit s'assurer contre les dangers pouvant à la fois menacer son entreprise, ses biens et sa famille, mais aussi sa propre personne. En termes d'**assurances sociales et complémentaires**, la personne indépendante :

- a l'obligation de s'affilier à l'Assurance-vieillesse et survivants (AVS), l'Assurance-invalidité (AI) et l'Allocation pour perte de gain (APG),
- peut, à titre facultatif, s'affilier à la prévoyance professionnelle (LPP) auprès de l'institution de son choix,
- est libre de s'affilier ou non à l'Assurance-accidents professionnels (AP),
- ne peut pas cotiser à l'Assurance-chômage (AC),
- en plus des assurances obligatoires (telles que la responsabilité civile ou l'assurance-incendie), gère l'affiliation à des assurances spécifiques (protection juridique, interruption d'exploitation, etc.) en cas d'imprévus graves.

En termes de fiscalité, l'entrepreneur devra tenir compte de la **taxe sur la valeur ajoutée (TVA)** en cas de commerce touchant à la consommation. Cet impôt est perçu à tous les stades de la production, la distribution et l'importation de biens. Plus d'informations sur www.estv.admin.ch



Pendant l'emploi



11 Droit du travail et protection des employés

Ressources utiles

Le site du **Secrétariat d'État à l'économie** (SECO) fournit de nombreux renseignements et une série de brochures utiles sur les conditions de travail en Suisse ainsi que sur la protection des travailleurs. Plus d'informations sur www.seco.admin.ch > Travail.

De nombreuses brochures sont disponibles sur www.seco.admin.ch > Services et publications > Publications > Travail > Conditions de travail > Brochures et dépliants.

Pour accéder à un emploi et conclure un contrat de travail avec un employeur, toute personne immigrée en Suisse doit en premier lieu connaître quels sont ses droits d'exercer une activité lucrative en fonction du type de permis de séjour et, le cas échéant, demander une autorisation de travail (plus d'informations au chapitre 1).

Le présent chapitre dresse un panorama de quelques notions essentielles concernant le droit du travail suisse et la protection des travailleurs.

Contrats de travail, contrat-type et convention collective

	Définition	Quelques caractéristiques
Le contrat individuel de travail (CIT)	Le contrat individuel de travail se caractérise par un échange d'une prestation personnelle de travail contre rémunération. Il se présente sous la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).	• Lorsque le rapport de travail a été conclu pour une durée indéterminée (CDI) ou pour plus d'un mois – même si la forme écrite n'est pas obligatoire –, l'employeur doit transmettre par écrit les informations suivantes : le nom des parties, la date de début du rapport de travail, la fonction du travailleur, le salaire et les éventuels suppléments salariaux, la durée hebdomadaire du travail. • La période d'essai d'un CDI est en principe entre 1 et 3 mois. Pour les CDD, la loi ne prévoit pas de temps d'essai, mais les parties peuvent en convenir un. • Le contrat d'apprentissage ainsi que le contrat de stage (voir chapitre 8) sont considérés comme des CDD. Il apparaît dès lors nécessaire d'en fixer clairement la durée dans le contrat.
Le contrat de travail sur appel	Le contrat de travail sur appel est une sorte de contrat individuel de travail. Il s'agit d'un rapport de travail comprenant une activité irrégulière.	• Le travail sur appel peut se présenter sous différentes formes : contrat à l'heure, pour auxiliaire, pour surnuméraire ; contrat à temps partiel avec horaire variable ; contrat fixe à temps partiel ou complet avec horaires non respectés. D'un point de vue juridique, le contrat de travail sur appel se distingue du contrat de travail auxiliaire. • Pour plus d'informations sur ce type de travail flexible et sur les droits des travailleurs, voir la brochure « Je suis payé-e à l'heure... Mes droits! », éditée par Unia. Disponible sur www.unia.ch > Monde du travail > Droits du travail - conseils > Salaire horaire.

	Définition	Quelques caractéristiques
La convention collective de travail (CCT)	La CCT constitue un accord contractuel écrit négocié entre les partenaires sociaux représentatifs dans une branche d'activité: celle-ci règle les conditions de travail. Des CCT d'entreprise existent aussi. Certaines CCT ne sont valables que dans certains cantons.	• Les CCT fixent leurs champs d'application et précisent les avantages sociaux accordés: nombre de vacances, durée du travail, délais de congé, salaires minimaux, participation de l'employeur à la prévoyance professionnelle, etc. • La durée d'essai peut être prévue par la CCT; elle ne peut pas dépasser 3 mois. • Pour plus d'informations sur les CCT applicables dans le canton de Vaud, consulter le site www.vd.ch/emploi > Conventions collectives de travail (CCT) et contrats-type.
Le contrat-type de travail (CTT)	Le CTT est un ensemble de dispositions applicables aux rapports de travail dans un secteur d'activité, décidé par arrêté de l'autorité cantonale ou fédérale.	• Tous les cantons sont tenus d'élaborer des CTT pour l'agriculture et les ménages privés. • Dans le canton de Vaud, l'association EPER a mis sur pied un système de chèques-emploi pour faciliter la gestion administrative du personnel travaillant dans un ménage privé. Ce dispositif vise à garantir le prélèvement et le versement des charges sociales et de l'impôt à la source. Plus d'informations sur www.chèques-emploi.ch • Pour faciliter la gestion administrative du personnel travaillant dans un ménage privé (déclarations aux assurances sociales et impôt à la source), l'employeur peut aussi faire usage de la procédure de décompte simplifiée en s'adressant à une caisse de compensation. • La durée d'essai peut être prévue par le CTT; elle ne peut pas dépasser 3 mois.

Ressources utiles

Internet

- www.vd.ch/emploi > Conventions collectives de travail (CCT) et contrats-type
- www.seco.admin.ch > Libre circulation des personnes et Relations du travail
- www.droit-du-travail.ch
- www.ch.ch > Travail > Contrat de travail

Bien qu'un contrat de travail puisse être conclu oralement, il est toutefois recommandé d'établir un contrat écrit. Tout contrat de travail écrit devrait comporter les points suivants :

- **Noms** des 2 parties
- **Date** du début des relations de travail
- **Type de travail** à effectuer, éventuellement complété par un cahier des charges, une description des tâches ou tout autre document explicatif
- **Temps de travail** : horaires et particularités
- **Période d'essai**
- **Vacances**
- **Montant du salaire** : 13^e salaire, éventuelles gratifications
- **Congé maternité**
- **Déductions sociales**
- **Caisse de pension**
- **Délais de résiliation**

En Suisse, il est permis d'exercer plusieurs emplois pour autant que les dispositions de la loi sur le travail soient respectées. Télécharger l'aide-mémoire Travailleurs exerçant plusieurs activités pour un ou plusieurs employeurs sur : www.seco.admin.ch > Services et publications > Publications > Travail > Conditions de travail > Aide-mémoires et listes de contrôle.

Ressources utiles

Brochure et fiche informative

- *Travail et santé : Durée du travail et du repos*, SECO. Disponible sur www.seco.admin.ch > Services et publications > Publications > Travail > Conditions de travail > Brochures et dépliants. Cette brochure renseigne aussi, et de manière succincte, sur les pauses au travail, le travail de jour et de nuit ou encore l'enregistrement de la durée du travail.
- *La Loi sur le travail: Les principales dispositions relatives à la durée du travail et du repos en bref*, SECO. Disponible sur www.seco.admin.ch > Services et publications > Publications > Travail > Conditions de travail > Aide-mémoires et listes de contrôle.

Durée du travail

Le travail salarié est lié à un temps de travail déterminé pour lequel l'employé est rémunéré.

La loi suisse fixe une durée maximale du temps de travail à :

- 45 heures par semaine pour les employés dans les entreprises industrielles, le personnel de bureau, le personnel technique et le personnel de vente des grandes chaînes de commerce de détail,
- 50 heures par semaine pour les autres travailleurs.

Le travail à temps partiel est un rapport de travail caractérisé par un temps de travail réduit par rapport au temps de travail complet usuel dans l'entreprise. Le droit du travail suisse ne connaît pas de dispositions particulières pour les employés à temps partiel : que ce soit un travail à l'heure, à mi-temps ou à la journée, le travail à temps partiel est soumis aux mêmes dispositions légales que le travail à temps plein. Les principales différences concernent l'assurance-accidents et la prévoyance professionnelle.

Ressources utiles

Internet

- Calculateur de salaire pour le secteur privé vaudois : <https://calcsalvd.ch>
- Indications salariales pour les apprentissages, les professionnels et les CCT : www.vd.ch/orientation > Trouver des informations sur les salaires

Salaire

En Suisse, le niveau des salaires varie considérablement en fonction des secteurs d'activité et de la région. Si plusieurs CCT ou CTT, tout comme les classes salariales de l'État, prévoient un salaire minimum, il n'existe pas en Suisse de plancher salarial ancré dans la loi qui soit applicable à tous les employés. Seuls certains cantons (par exemple Neuchâtel et Jura) ont voté en faveur d'une telle loi. Pour connaître l'usage par branche d'activité et par région, il est utile d'utiliser un calculateur de salaire (voir la rubrique « ressources utiles »).

Le salaire en un clin d'œil

- Le montant du salaire est fixé **au mois** ou **à l'heure**.
- Sauf accord ou usage contraire, le salaire est versé **à la fin de chaque mois**.
- Les employés reçoivent en principe un **décompte de salaire mensuel**.
- Les employés dans le besoin peuvent en principe demander une **avance sur salaire** dans la mesure du travail déjà exécuté.
- Les employés peuvent mettre en demeure leur employeur de leur verser, dans un délai convenable, leur salaire et les menacer de suspendre leurs activités professionnelles **si le salaire n'est pas versé en temps voulu** (pour autant qu'ils aient au préalable offert leurs services).
- À la fin des rapports de travail, toutes les **créances découlant des rapports de travail sont exigibles**.
- Une **gratification** peut être versée à bien plaisir ou être conditionnelle.
- Un **13^e salaire** n'est dû que s'il a expressément été convenu dans le contrat de travail ou s'il est prévu par une CCT ou un CTT applicable. En cas de départ de l'employé en cours d'année, le 13^e salaire doit être versé au prorata temporis.
- Une **rétribution spéciale** est prévue pour le travail effectué temporairement de nuit, le dimanche et les jours fériés.

Ressources utiles

De nombreuses brochures et informations ciblées concernant les assurances sociales en Suisse sont disponibles sur www.ahv-iv.ch > Assurances sociales.

Déductions sociales du salaire

Les salaires fixés dans un contrat de travail sont énoncés en montants bruts. Les déductions sociales suivantes sont opérées (elles sont partagées à parts égales entre l'entreprise et l'employé, à l'exception de l'AANP).

Déductions sociales	% déduit du salaire brut (part employé)	Remarques
Assurance-vieillesse et survivants (AVS)	4,2%	Plus d'informations au chapitre 15.
Assurance-invalidité (AI)	0,7%	Plus d'informations au chapitre 14.
Allocations pour perte de gain (APG)	0,225%	Les APG sont utilisées en cas de service militaire ou de maternité.
Assurance-chômage (AC)	1,1%	Pour les salaires au-delà de la limite annuelle de CHF 148 200.- : + 0.5 % supplémentaires Plus d'informations au chapitre 12.
Assurance-accidents non professionnels (AANP)	Variable en fonction de la branche	Plafond: CHF 148 200.- par an.
Prestations complémentaires cantonales pour familles (PCFam)	0,06%	Obligatoire pour tous les salariés du canton de Vaud.
Assurance-accidents professionnels (AAP)	0%	L'AAP est intégralement à la charge de l'entreprise. Toute personne qui travaille au minimum 8 heures par semaine dans la même entreprise est obligatoirement assurée contre les accidents professionnels et non professionnels. Les personnes sans activité lucrative doivent contracter personnellement une assurance-accidents auprès de leur assurance maladie.

Déductions sociales	% déduit du salaire brut (part employé)	Remarques
Prévoyance professionnelle (LPP)	Variable en fonction de l'âge et de l'institution de prévoyance	La cotisation à la LPP est obligatoire pour les salariés déjà soumis à l'AVS et qui perçoivent un revenu annuel d'au moins CHF 21150.-. Certains groupes de personnes ne sont pas soumis à cette obligation, en particulier les personnes indépendantes, celles ayant un contrat de travail de maximum 3 mois, les membres de la famille d'une exploitation agricole, les personnes ayant une incapacité de gain, au sens de l'AI, de 70 % au moins. Plus d'informations sur la LPP au chapitre 15.
Assurance-maladie	0%	Les cotisations à l'assurance-maladie sont obligatoires. Elles ne font pas l'objet de déductions salariales. Chaque assuré-e paie une prime individuelle.

Ressources utiles

Internet

- www.vd.ch/social > Aides à disposition et comment les demander > Allocations familiales
- www.ahv-iv.ch > Mémentos & Formulaires > Mémentos > Allocations familiales

Allocations familiales

Les allocations familiales visent à compenser une partie des frais que doivent assumer les parents pour l'entretien de leurs enfants. Dans le canton de Vaud, elles comprennent les allocations :

- pour enfant,
- de formation professionnelle et d'études,
- de naissance et d'adoption.

Ont droit aux allocations familiales tous les salariés, les personnes sans activité lucrative ayant un revenu modeste, ainsi que les indépendants. Une réglementation spéciale s'applique aux personnes travaillant dans l'agriculture.

Autorité compétente

Administration cantonale des impôts

Section de l'impôt à la source

Rue Caroline 9 bis
1014 Lausanne
T. 021 316 20 65
info.aci-source@vd.ch
www.vd.ch/impot-source

Ressources utiles

Internet

- www.vd.ch/impot-source
- Simulateur fiscal vaudois : www.vd.ch/impots > Calculer mes impôts
- Calculateur de l'impôt à la source et comparaison avec les autres cantons de Suisse : fr.comparis.ch > Immobilier > Retenue à la source

Impôt à la source

L'impôt à la source est prélevé directement par l'employeur sur le salaire de l'employé. Il est obligatoire pour tous les travailleurs étrangers domiciliés ou en séjour en Suisse, qui ne sont pas au bénéfice d'une autorisation d'établissement (permis C), en particulier :

- les personnes disposant d'un permis B, F, L ou N,
- les personnes au bénéfice d'une autorisation de séjour Ci (membres de la famille de fonctionnaires internationaux).

Les personnes sans autorisation de séjour sont également soumises à l'impôt à la source, ce qui ne régularise pas pour autant leur situation en Suisse sur le plan du droit migratoire.

Sont également imposés à la source des travailleurs qui ne sont ni domiciliés, ni en séjour en Suisse, en particulier :

- les personnes (dont l'employeur est dans le canton de Vaud) n'ayant pas besoin d'une autorisation de travail en raison de la durée de leur activité en Suisse (maximum 90 jours par an),
- les frontaliers (permis G ou ressortissants suisses) qui ne remplissent pas de manière exhaustive les conditions pour ne pas être assujettis à un impôt à la source (par exemple les non bénéficiaires d'une attestation de résidence fiscale française en application de l'Accord relatif à l'imposition des travailleurs frontaliers),
- les personnes qui reçoivent une prestation (prime, bonus) suite à une activité exercée antérieurement en Suisse,
- les personnes qui travaillent dans le trafic international (à bord d'un bateau, d'un aéronef ou d'un véhicule de transport routier) pour autant que l'employeur ait son siège dans le canton de Vaud.

L'impôt à la source n'est pas perçu pour les ressortissants de pays étrangers si l'un des conjoints détient la nationalité suisse ou pour celles et ceux qui sont au bénéfice d'un livret d'établissement (permis C). Les époux sont imposés selon la procédure ordinaire (déclaration d'impôt).

Les employeurs sont responsables d'annoncer leur personnel à l'administration cantonale des impôts, ainsi que du prélèvement et du versement de l'impôt à la source.

Pour plus de renseignements sur les différentes catégories, non listées de manière exhaustive dans cette brochure, ainsi que sur les conditions et exceptions, consulter le document « Barèmes et instructions concernant l'imposition à la source », disponible sur le site www.vd.ch/impots > Formulaire, directives et barèmes > Barèmes

✓ Bon à savoir

Tout certificat de travail complet devrait contenir les informations suivantes :

- **identité** du travailleur et de l'employeur,
- **fonction** occupée,
- **description** des principales activités,
- **durée** des rapports de travail,
- **appréciation de la qualité** du travail et de sa conduite,
- **signature** valable de l'employeur.

À la demande de l'employé, le certificat de travail peut ne porter que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Certificat de travail

En Suisse, le certificat de travail est un document important. En principe remis à la fin des rapports de travail, un certificat de travail dit intermédiaire peut en tout temps être demandé à l'employeur, en particulier en cas de changement de fonction au sein de l'entreprise.

Tout certificat devrait contenir une appréciation générale du candidat : il décrit notamment ses qualités professionnelles, ainsi que son comportement et la manière dont il s'est intégré dans l'entreprise. Il s'agit d'une description qui comprend les principales tâches et missions effectuées.

En principe, le certificat de travail ne doit pas contenir de termes négatifs ou ambigus, ainsi que des allusions dissimulées ou inutilement dépréciatives. Il ne doit pas porter atteinte à l'avenir professionnel et économique de l'employé. L'employé est en droit de saisir – dans un délai de 10 ans – le tribunal des prud'hommes pour recevoir un certificat que l'employeur lui refuse ou pour demander des modifications de contenus.

Fin du contrat de travail

de durée indéterminée (CDI)

L'employeur tout comme l'employé est libre de résilier un contrat de travail sans indiquer de motif, pour autant qu'il respecte les délais de résiliation. La partie qui résilie doit justifier sa décision par écrit si l'autre partie en fait la demande. Toutefois, la résiliation ne peut pas être donnée pour des motifs abusifs.

Le congé peut être annoncé par oral ou par écrit, sauf dispositions contraires inscrites dans le contrat de travail ou par une CCT ou un CTT applicable. Pour des raisons de preuve toutefois, il est recommandé de communiquer la résiliation du contrat par écrit sous pli recommandé. La résiliation n'est valable qu'à partir du moment où l'autre partie l'a reçue.

Voici les délais de résiliation prévus par la loi (pour la fin d'un mois) :

- pendant le temps d'essai : 7 jours de calendrier (non pas jours de travail),
- pendant la 1^{re} année de service et après le temps d'essai : 1 mois,
- de la 2^e à la 9^e année de service : 2 mois,
- à partir de la 10^e année de service : 3 mois.

Ces délais de résiliation peuvent être modifiés par accord écrit, par CTT ou par CCT.

de durée déterminée (CDD)

Un contrat de durée déterminée (CDD) s'éteint automatiquement après la durée de fin fixée, sans qu'une résiliation ne soit nécessaire.

Le CDD ne peut pas être résilié avant son échéance, sauf accord entre les parties ou suite à une résiliation pour justes motifs (par exemple pour licenciement immédiat).

Si un CDD se poursuit tacitement au-delà de son délai d'expiration, il se transforme légalement en contrat de travail de durée indéterminée, sauf si une nouvelle période de travail à durée déterminée est convenue. Il n'est en principe

pas possible de renouveler plus d'une fois un CDD (interdiction des «contrats à la chaîne»), ce dernier devenant alors un CDI.

Protection contre le licenciement

Une fois la période d'essai passée, le travailleur est protégé contre le licenciement durant une période déterminée, soit pour une incapacité totale ou partielle due à une maladie ou à un accident non imputable à la faute du travailleur. Voici les délais de protection :

- durant la 1^{re} année de travail : 30 jours,
- de la 2^e à la 5^e année de travail : 90 jours,
- dès la 6^e année de travail : 180 jours.

Le travailleur est également protégé pendant qu'il accomplit un service obligatoire (militaire ou dans la protection civile) ou un service civil, ainsi que durant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service, pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours.

La travailleuse est également protégée pendant sa grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement.

Le congé donné pendant une période de protection est dépourvu de validité. Pour résilier valablement les rapports de travail, l'employeur doit résilier le contrat au retour de l'employé sur le lieu de travail ou après que le délai de protection est échu.

Ressources utiles

- *Maternité - Protection des travailleuses*, SECO.
Disponible sur www.seco.admin.ch > Services et publications > Publications > Travail > Conditions de travail > Brochures et dépliants.
- *Aménagement du temps de travail et maternité*, SECO.
Disponible sur www.seco.admin.ch > Services et publications > Publications > Travail > Conditions de travail > Aide-mémoires et listes de contrôle.

Maternité

Plusieurs lois en Suisse règlent les droits des travailleuses enceintes, ayant accouché ainsi que les mères qui allaitent. Voici une sélection de quelques principes clés :

- Les femmes enceintes ne peuvent travailler sans leur accord. À leur demande, elles sont dispensées d'exécuter des travaux qui leur sont pénibles.
- La durée ordinaire de la journée de travail d'une femme enceinte ou d'une femme qui allaite ne peut être ni prolongée, ni dépasser 9 heures de travail.
- L'entreprise doit veiller à ne pas occuper une femme enceinte ou une mère qui allaite à une activité qui compromette sa santé.
- Durant les 8 semaines qui suivent leur accouchement, les femmes ont l'interdiction de travailler. Après cette période, les mères qui allaitent doivent donner leur accord pour reprendre une activité.
- Les travailleuses ont droit, après l'accouchement, à un congé de maternité de 14 semaines au moins.
- Durant le congé de maternité, la travailleuse a droit au paiement des 80% de son salaire, sous forme d'indemnités journalières.
- Pour toucher les allocations maternité, il faut avoir été assurée à l'AVS durant les 9 mois précédant l'accouchement et avoir travaillé durant au moins 5 mois durant cette période. Les périodes d'assurance et de travail dans un pays de l'UE/AELE sont aussi prises en compte.

✓ Bon à savoir

Selon l'étude « Mobbing et autres tensions psychosociales sur le lieu de travail en Suisse » (SECO, 2003), le mobbing et les tensions psychosociales sont presque 2 fois plus fréquents chez les personnes d'origine étrangère.

✓ Bon à savoir

Toute personne peut contracter une **protection juridique** (assurance non obligatoire), afin de bénéficier d'un accompagnement en cas de procédure judiciaire pour faire valoir ses droits. Elle assure aussi la prise en charge financière des frais de justice et offre des conseils et des informations juridiques à ses clients.

En cas de procès devant un tribunal administratif ou civil dans le canton de Vaud, une personne dont les ressources financières sont insuffisantes peut recourir à l'**assistance judiciaire**. Plus d'information sur : www.vd.ch/assistance-judiciaire

Les personnes rencontrant des difficultés dans la rédaction de courrier peuvent également faire appel à des **écrivains publics**.

- Il existe des dispositions spéciales pour les activités exercées principalement debout ainsi que pour les horaires de travail des femmes enceintes et des mères qui allaitent.
- Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, une fois la période d'essai passée, une femme est protégée contre le licenciement pendant toute la durée de sa grossesse ainsi que pendant les 16 semaines qui suivent son accouchement. La protection débute dès le premier jour de la grossesse, même si la travailleuse ignorait qu'elle était enceinte.
- Des règles spéciales protègent la femme si elle est discriminée en raison de sa maternité (plus d'informations dans la brochure « Maternité – Protection des travailleuses »).

Harcèlement psychologique (mobbing) ou sexuel

Le **harcèlement moral** se définit par tout comportement abusif visant à aggraver ou à dénigrer une personne de manière répétée, fréquente ou durable. Ces agissements ont pour objectif de marginaliser, déstabiliser, voire exclure la personne sur son lieu de travail.

Exemples d'attitudes caractéristiques :

- critiques et dénigrements injustifiés,
- ridiculisation et humiliation,
- attribution de tâches très inférieures ou, au contraire, surqualifiées par rapport aux compétences de la personne,
- refus d'attribution de la moindre tâche,
- refus de contact menant à l'isolement,
- attaques sur la vie privée.

En cas de tentative infructueuse de dialogue avec la personne concernée, la personne menacée par du mobbing est tenue d'alerter sa hiérarchie ou la personne désignée par l'entreprise. Si nécessaire, il est aussi légitime de saisir la justice, voire de déposer une plainte pénale (en cas d'injures, de calomnie, de diffamation, etc.).

Distinct du mobbing, le **harcèlement ou comportement à caractère sexuel** sur la place de travail ainsi que le comportement discriminatoire fondé sur l'appartenance à un sexe portent atteinte à la dignité de la personne, au travers de paroles, gestes ou actes déplacés. Des collègues (supérieurs hiérarchiques ou non), des partenaires ou des clients de l'entreprise peuvent en être les auteurs.

Exemples d'attitudes caractéristiques :

- remarques embarrassantes sur l'apparence physique,
- commentaires sexistes sur les caractéristiques, le comportement ou l'orientation sexuelle,
- invitations inopportunes dans un but sexuel,
- présentation de matériel pornographique,
- contraintes ou agressions sexuelles,
- tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles.

Ressources utiles

Brochures

Ces brochures sont disponibles sur www.seco.admin.ch > Services et publications > Publications > Travail > Conditions de travail > Brochures et dépliants.

- *Mobbing et autres formes de harcèlement : protection de l'intégrité personnelle au travail*, SECO, 2016.
- *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail - Conseils destinés aux employées et employés*, SECO.

Internet

- www.seco.admin.ch > Travail > Conditions de travail > Protection de la santé au poste de travail > Risques psychosociaux au travail > Mobbing / Harcèlement sexuel

Dans le harcèlement sexuel, ce n'est pas l'intention de la personne qui harcèle qui est déterminante, mais la façon dont son comportement est vécu par la personne concernée, s'il est ressenti comme souhaité ou indésirable. En principe, ce type d'attitude est une tentative unilatérale de rapprochement, perçue comme dégradante et non souhaitée par la personne concernée. Elle viole ses limites personnelles et dégrade l'atmosphère de travail.

Conflits de travail

Désaccord sur le salaire, indemnités des heures supplémentaires, discrimination sur la place de travail, licenciement contesté sont autant d'exemples de conflits pouvant survenir dans les rapports de travail.

Avant d'entreprendre toute action en justice, il est important de commencer par interpellier de manière formelle l'autre partie au contrat. Si les revendications exprimées n'ont pas trouvé d'issues favorables, la personne lésée peut entreprendre une action en justice. Dans ce cas, le règlement d'un conflit dépend du type de rapport de travail (droit public ou privé) et du nombre de personnes concernées (conflit individuel ou collectif).

Les **conflits individuels** sont réglés par les tribunaux civils cantonaux, soit le Tribunal des prud'hommes en première instance (valeur litigieuse jusqu'à CHF 30 000.-), le tribunal d'arrondissement ou la Chambre patrimoniale du Tribunal cantonal, en fonction de l'importance de la valeur litigieuse.

Le règlement des **conflits collectifs** du travail diffère selon le territoire sur lequel s'étend le conflit. Dans chaque canton, il existe des offices de conciliation en matière de conflits collectifs du travail. Pour ceux qui s'étendent au-delà du territoire d'un canton, c'est l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail qui est compétent.

Autorités compétentes

Tout travailleur souhaitant dénoncer ses conditions de travail en entreprise peut s'adresser à l'inspection du travail Lausanne ou au Service de l'emploi.

Inspection du travail Lausanne (ITL) **Service du travail**

Place de la Riponne 10
Galerie
Case postale 5032
1002 Lausanne
T. 021 315 76 80

Permanence ouverte aux personnes qui travaillent à Lausanne.

Service de l'emploi **Contrôle du marché du travail** **et protection des travailleurs**

Rue Caroline 11
1014 Lausanne
T. 021 316 61 23

Renseignements téléphoniques en droit du travail uniquement pour les personnes dont le lieu de travail se situe dans le canton de Vaud, à l'exception de Lausanne.

Ressources utiles

Internet

- www.vd.ch/assistance-judiciaire > Où obtenir des conseils juridiques?
- La permanence de l'inspection du travail Lausanne met à disposition sur son site internet une série de modèles de lettres (en format Word), adaptées à différentes situations conflictuelles que d'aucuns pourraient rencontrer dans leurs rapports de travail. Elle informe également sur les droits et obligations des travailleurs et des employeurs. Télécharger les modèles de courrier sur : www.lausanne.ch/travail > Protection des travailleurs (ITL) > Travailleur > Modèles de courrier.
- www.lausanne.ch/travail > Protection des travailleurs (ITL) > Travailleur > Litiges
- www.seco.admin.ch > Travail > Libre circulation des personnes et Relations du travail > Droit du travail > Conflits du travail

✓ Bon à savoir

Le syndicat UNIA est spécialisé dans les droits des personnes issues de la migration. Il dispose de plusieurs sections réparties sur le territoire vaudois. Plus d'informations sur : <https://vaud.unia.ch>

✓ Bon à savoir

Pour les personnes travaillant dans un ménage privé, l'employeur peut faire usage de la procédure de décompte simplifiée en s'adressant à une caisse de compensation pour déclarer son personnel aux assurances sociales et à l'administration fiscale.

Il est aussi possible de faire usage des chèques-emploi, qui garantissent le prélèvement et le versement des charges sociales et de l'impôt à la source. Plus d'information sur www.chèques-emploi.ch

Syndicats

Associations de travailleurs salariés, les syndicats s'unissent, le plus souvent par branches d'activités, pour défendre les intérêts des employés et pour les soutenir en cas de conflit au travail.

Les syndicats dans le canton de Vaud sont répertoriés sur :

- www.lausanne.ch/bli > Accueil des nouveaux arrivants > Foire aux questions > Sous la rubrique « J'aimerais trouver un emploi à Lausanne, comment dois-je m'y prendre ? », cliquer sur la « Liste des syndicats à Lausanne par domaine de professions »,
- www.usv-vaud.ch - site de l'Union syndicale vaudoise.

Travail au noir

On parle de travail au noir dès lors que l'une des obligations d'annonce ou d'autorisation n'est pas respectée concernant :

- le droit des assurances sociales,
- le droit des étrangers,
- ou le droit fiscal.

Dans la pratique, ce phénomène peut prendre différentes formes, telles que la non déclaration d'un-e employé-e aux assurances sociales, la non déclaration de revenus soumis à l'impôt à la source, ou encore l'engagement d'une personne en situation irrégulière. En cas de travail au noir, l'entreprise est sanctionnée par les autorités.

Dès lors qu'une personne travaille au noir, elle n'a ni garantie de salaire, ni sécurité de l'emploi. Bien qu'elle soit en grande partie dépendante du bon vouloir de l'entreprise, elle a pourtant des droits à faire valoir. Un contrat de travail oral garantit des conditions de travail minimales, telles que :

- le droit à un salaire conforme aux usages locaux et à la profession,
- le droit à des vacances payées (en général 4 semaines par an),
- le maintien du versement du salaire pendant un certain temps en cas d'accident ou de maladie,
- le respect des délais de résiliation.

En cas de travail au noir, l'employé peut chercher le dialogue avec son employeur. En cas d'échec, il/elle pourra faire appel à un syndicat (y compris les employés sans autorisation de séjour) ou au tribunal des prud'hommes.

Autorité compétente

Service de l'emploi

Contrôle du marché du travail et protection des travailleurs

Rue Caroline 11
1014 Lausanne
T. 021 316 61 23
www.vd.ch/sde
www.vd.ch/emploi

Ressources utiles

Internet et brochure

- www.lausanne.ch/travail > Protection des travailleurs (ITL) > Travail au noir et dumping salarial.
- www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-15986.html

Le portail du gouvernement suisse consacre une page à la campagne de 2007 «Pas de travail au noir. Tout le monde y gagne». De nombreux documents utiles sont disponibles (dont une check-list pour les employeurs).

- Brochure *Sans papiers – tu as des droits!*, éditée par le syndicat UNIA et disponible sur le site de l'OSAR : www.osar.ch/droit-dasile/sans-papier.html



The background of the slide features a dynamic, abstract design. It consists of several broad, diagonal brushstrokes in a vibrant orange color, set against a solid, deep blue background. The strokes vary in thickness and direction, creating a sense of movement and energy. The overall composition is modern and visually striking.

Après l'emploi

12 Chômage

L'assurance-chômage (AC) accorde des prestations, sous forme d'indemnités journalières, en cas de perte d'un emploi, de suspension du travail due à des intempéries, de réduction de l'horaire de travail ou encore en cas d'insolvabilité de l'employeur. Elle finance également des mesures de réinsertion.

Affiliation et cotisation à l'AC

Toute personne qui exerce une activité salariée en Suisse est obligatoirement affiliée à l'assurance-chômage.

La cotisation est payée pour moitié par l'employé, pour moitié par l'entreprise. Celle-ci est prélevée directement du salaire.

Les personnes exerçant une activité indépendante ne sont pas assurées contre le chômage.

✓ Bon à savoir

Depuis l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes, les périodes de cotisation accomplies dans un pays membre de l'UE/AELE sont comptabilisées. Ce principe s'applique aussi pour les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée (permis L).

Plusieurs brochures clés comportent des informations sur les droits et devoirs des chômeurs : voir la rubrique « ressources utiles ».

Droit aux prestations de l'AC

Les personnes domiciliées en Suisse et possédant un permis d'établissement ou de séjour valable ont droit aux mêmes prestations en matière de chômage que les personnes de nationalité suisse.

Pour prétendre à des indemnités de l'assurance-chômage, il est nécessaire d'avoir achevé sa scolarité obligatoire (mais pas encore atteint l'âge de la retraite) et exercé une activité salariée durant au moins 12 mois durant les 2 dernières années (ou être dispensé du paiement des cotisations).

Des dispositions particulières sont prévues pour les personnes ayant exercé une activité indépendante ou qui se sont consacrées à l'éducation d'un enfant.

Remarques :

- *Il est important de se renseigner sur les conditions de renouvellement d'un permis de séjour en cas de chômage.*
- *Dès 2019 en principe, le recours au chômage devrait avoir une incidence sur le délai de validité du permis, en particulier pour les ressortissants de l'UE/AELE titulaires du permis B ou L.*

Mesures d'insertion professionnelle du chômage

Les mesures d'insertion professionnelle sont accessibles, sous certaines conditions, aux personnes inscrites auprès de l'Office régional de placement (ORP) de leur région et qui se sont vu reconnaître un droit à des prestations du chômage.

Voici 2 tableaux récapitulatifs présentant les mesures d'insertion professionnelle proposées par les ORP du canton de Vaud.

Mesures d'aide à l'engagement

Mesures	Descriptif	Bénéficiaires	Durée
Gain intermédiaire	Le gain intermédiaire permet aux demandeurs d'emploi d'exercer une activité salariée convenable (à temps partiel ou en emploi temporaire) durant la période de chômage et de recevoir, sous certaines conditions, des indemnités journalières compensatoires.	Assurés LACI (Loi sur l'assurance-chômage) percevant des prestations de l'AC	Selon les besoins
Stage d'essai	Le stage d'essai est l'occasion pour les candidats de démontrer leurs compétences à un employeur et d'évaluer les exigences du poste de travail visé.	Assurés LACI percevant des prestations de l'AC	Jusqu'à 3 semaines maximum
Stage professionnel	Le stage professionnel offre aux demandeurs d'emploi la possibilité d'acquérir une expérience pratique suite à la fin d'une formation ou pour élargir leurs connaissances professionnelles.	Assurés LACI percevant des prestations de l'AC	Jusqu'à 6 mois maximum
Stage professionnel cantonal	Le stage professionnel cantonal, qui se déroule en entreprise, est destiné aux bénéficiaires du RI.	Bénéficiaires RI inscrits à l'ORP	Jusqu'à 6 mois maximum
Allocation d'initiation au travail (AIT)	L'AIT consiste à subventionner la formation en entreprise durant les premiers mois du contrat de travail. La mesure vise des personnes ayant de la difficulté à trouver un emploi en raison de leur âge, d'une formation insuffisante ou d'un manque d'expérience professionnelle.	Assurés LACI bénéficiant d'un délai-cadre de l'AC (et aussi s'ils sont en fin de droit d'indemnités de chômage)	• De 1 à 6 mois selon l'importance de la formation • Jusqu'à 12 mois pour les 50 ans et plus
Allocation cantonale d'initiation au travail (ACIT)	Voir le descriptif de l'AIT.	Bénéficiaires RI inscrits à l'ORP	De 1 à 6 mois selon l'importance de la formation
Allocation de formation (AFO)	L'AFO vise à permettre aux demandeurs d'emploi de plus de 30 ans sans formation professionnelle achevée d'en acquérir une par le biais d'un apprentissage ou l'obtention d'un diplôme reconnu par le canton.	Assurés LACI percevant des prestations de l'AC	Jusqu'à 3 ans maximum (des dérogations sont possibles jusqu'à 4 ans)

Mesures de marché du travail (MMT)

Mesures	Descriptif	Bénéficiaires	Durée
Cours	Des offres de cours aidant directement à retrouver un emploi sont proposées pour perfectionner ou mettre à jour les connaissances des demandeurs d'emploi.	- Assurés LACI percevant des prestations de l'AC - Bénéficiaires RI inscrits à l'ORP	Variable
Programme d'emploi temporaire subventionné (PET)	Les PET portent sur des activités proches de la réalité professionnelle et intègrent une formation sur mesure et un appui pour les recherches d'emploi.	Assurés LACI percevant des prestations de l'AC	De 3 à 6 mois maximum
Programme d'insertion (PI)	Voir le descriptif du PET.	Bénéficiaires RI inscrits à l'ORP	6 mois, prolongeable jusqu'à 12 mois maximum
Entreprises de pratique commerciale (EPC)	Les 4 EPC du canton de Vaud fonctionnent comme de véritables entreprises de biens et de services. Elles permettent l'acquisition de compétences par la pratique.	- Assurés LACI percevant des prestations de l'AC - Bénéficiaires RI inscrits à l'ORP	3 mois, renouvelable de 1 à 3 mois
Mesures pour les plus de 50 ans	Cours axés sur les besoins spécifiques de ce public-cible	- Assurés LACI percevant des prestations de l'AC - Bénéficiaires RI inscrits à l'ORP	Variable
Mesures pour les moins de 25 ans	4 mesures cibles : 1/ Semestre de motivation SeMo (voir chapitre 4) 2/ Cours « Itinéraire vers l'emploi » 3/ Stage professionnel 4/ Entreprise de pratique commerciale (EPC)	- Assurés LACI percevant des prestations de l'AC - Bénéficiaires RI inscrits à l'ORP	1/ SeMo : 2 à 6 mois, prolongeable jusqu'à 12 mois maximum 2/ Cours : 14 demi-journées 3/ Stage : Jusqu'à 6 mois 4/ EPC : 3 à 6 mois

Mesures	Descriptif	Bénéficiaires	Durée
Primo demandeurs d'emploi qualifiés	De nombreuses mesures (stage professionnel, coaching, EPC, cours, PET, etc.) permettent aux jeunes primo demandeurs qualifiés de décrocher leur premier emploi.	- Assurés LACI percevant des prestations de l'AC - Bénéficiaires RI inscrits à l'ORP	Variable
Soutien à une activité indépendante (SAI)	La mesure SAI permet aux demandeurs d'emploi de continuer à percevoir leurs indemnités de l'AC pendant toute la phase de préparation du projet et/ou de cautionner partiellement un emprunt.	Assurés LACI percevant des prestations de l'AC	90 jours ouvrables maximum

Accès à des MMT selon les types de permis de séjour :

- **Permis C et B** : possibilité d'accéder aux MMT.
- **Permis G** : les personnes frontalières au chômage sont soumises au régime de l'assurance-chômage de leur pays de domicile. Elles ne peuvent pas bénéficier de mesures individuelles de l'assurance-chômage suisse. En revanche, elles ont la possibilité de participer à une mesure destinée aux personnes menacées de chômage, pour autant qu'il s'agisse d'une mesure collective qui se déroule dans la même entreprise pour toutes les personnes concernées.
- **Permis L (UE/AELE)** : si l'autorisation est renouvelée au terme de l'activité lucrative et que les bénéficiaires remplissent les conditions d'octroi pour l'assurance-chômage, l'accès à des MMT est en principe envisageable.
- **Permis L (États tiers)** : aucun droit aux prestations du chômage.
- **Permis F (admission provisoire) et permis B (réfugiés reconnus)** : possibilité d'accéder aux MMT.
- **Permis N** : après la durée d'interdiction d'exercer une activité lucrative, les requérants d'asile qui répondent aux critères d'octroi de l'AC et qui sont considérés comme étant aptes au placement peuvent en principe participer à une MMT.

Autorités compétentes

Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

Holzikofenweg 36
3003 Berne
T. 058 462 56 56
info@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch > Travail > Assurance-chômage

Service de l'emploi (SDE)

Rue Caroline 11
1014 Lausanne
T. 021 316 61 04
info.sde@vd.ch
www.vd.ch/sde
www.vd.ch/emploi

Le SDE est en charge d'indemniser et d'insérer les personnes en recherche d'emploi dans le canton de Vaud. Celui-ci renseigne sur les droits et devoirs des personnes à la recherche d'un emploi.

Offices régionaux de placement

Rattachés à la Coordination des ORP du Service de l'emploi, les offices régionaux de placement (ORP) sont répartis sur l'ensemble du canton de Vaud :

- ORP Aigle | T. 024 557 77 40 | orp.aigle@vd.ch
- ORP Echallens | T. 021 557 18 90 | orp.echallens@vd.ch
- ORP Lausanne | T. 021 315 78 99 | orp@lausanne.ch
- ORP Morges | T. 021 557 92 00 | orp.morges@vd.ch
- ORP Nyon | T. 022 557 53 60 | orp.nyon@vd.ch
- ORP Ouest lausannois, Prilly | T. 021 557 04 50 | orp.orpol@vd.ch
- ORP Payerne | T. 026 557 31 30 | orp.payerne@vd.ch
- ORP Pully | T. 021 557 19 10 | orp.pully@vd.ch
- ORP Riviera, Vevey | T. 021 557 15 00 | orp.riviera@vd.ch

- ORP Yverdon-les-Bains | T. 024 557 69 00 | orp.yverdon@vd.ch
- ORP Yverdon-les-Bains, agence Orbe | T. 024 557 79 70 | orp.orbe@vd.ch

Ressources utiles

Brochures

- Plusieurs publications pratiques pour les demandeurs d'emploi sont disponibles sur www.travail.swiss > Pour vous soutenir dans vos démarches > Publications > Info-Service pour les chômeurs.
- *Cotisation à l'assurance-chômage, AVS-AI.*
Disponible sur www.ahv-iv.ch > Assurances sociales > Assurance-chômage (AC)
- *Guide du demandeur d'emploi domicilié dans le canton de Vaud*, SDE.
Disponible sur www.vd.ch/sde > Demandeurs d'emploi > Publications > Brochures > Brochure Je cherche un emploi (PDF).

Internet

- www.vd.ch/sde > Demandeurs d'emploi
- www.travail.swiss
- www.ch.ch > Travail > Chômage

13 Aide sociale

En Suisse, l'aide sociale est du ressort des cantons, parfois même des communes. Son organisation et ses prestations diffèrent d'une région à l'autre, mais relèvent du niveau cantonal pour le canton de Vaud.

Le Revenu d'insertion (RI) est destiné à toute personne dont le revenu financier se situe en-dessous du minimal défini par des barèmes cantonaux.

Les prestations du RI comprennent une aide financière afin de garantir le minimum vital, ainsi qu'un appui social et d'insertion (démarches auprès d'autres régimes sociaux, inscription à l'ORP en qualité de demandeur d'emploi, cours de français de base, mesures d'insertion sociale et professionnelle, etc.).

Ressources utiles

Pour connaître les conditions préalables d'obtention du RI ainsi que les normes financières et directives concernant le RI, se renseigner sur : www.vd.ch/dgcs > Sous « Prestations », cliquer sur « toutes les aides et soutiens financiers à disposition et comment les demander » > Demander le revenu d'insertion.

Droit aux prestations du Revenu d'insertion

Toute personne majeure domiciliée dans le canton de Vaud, qui n'a pas suffisamment de ressources financières pour subvenir à ses besoins vitaux ainsi qu'à ceux de sa famille, peut obtenir le RI, pour autant qu'elle réponde aux conditions préalables d'octroi (plus d'informations ci-contre, sous « Ressources utiles »).

Voici les possibilités d'accéder au RI selon les titres de séjour :

- **Permis B/C** : possibilité d'accéder au RI sous certaines conditions.
- **Permis G** : les frontaliers n'ont pas droit au RI.
- **Permis L (UE/AELE)** : possibilité d'accéder au RI sous certaines conditions.
- **Permis L (États tiers)** : aucun droit aux prestations de l'aide sociale.
- **Permis B (réfugiés reconnus) et F (réfugiés admis à titre provisoire)** : droits aux prestations de l'aide sociale régies par le Centre social d'intégration des réfugiés (CSIR).
- **Permis N (requérants d'asile) et F (personnes admises à titre provisoire)** : ne sont pas soumis au régime de l'aide sociale. Plus d'informations au chapitre 1.

Remarques :

- *Il est important de se renseigner sur les conditions de renouvellement d'un permis de séjour en cas de recours à l'aide sociale.*
- *Une personne immigrée ne séjournant en Suisse qu'à des fins de recherche d'emploi n'a pas droit à l'aide sociale.*
- *Depuis 2018, les autorités cantonales d'aide sociale sont tenues d'annoncer au service public de l'emploi les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire qui sont sans emploi et dont l'employabilité a été établie.*
- *Le recours à des prestations complémentaires peut représenter un motif de refus ou de révocation d'une autorisation de séjour (permis B).*

✓ Bon à savoir

Les ORP, destinés aux personnes inscrites au chômage, assurent le suivi de bénéficiaires du RI, considérés comme étant aptes à l'emploi. Ces derniers peuvent ainsi bénéficier d'un suivi spécifique et de mesures d'insertion sociale ciblées visant à favoriser le retour à l'emploi. Ces mesures sont décrites au chapitre 12.

Mesures d'insertion sociale du RI

Depuis 10 ans, le canton de Vaud conduit une politique active d'insertion par le biais d'un dispositif de mesures d'insertion sociale (MIS) et de projets spécifiques, que ce soit dans un objectif de reprise de confiance, de recouvrement de l'aptitude au placement, d'élaboration d'un projet professionnel, d'accès à l'emploi ou à la formation. À ce jour, plus de 60 mesures différentes, délivrées par une quarantaine de prestataires, sont proposées aux bénéficiaires de l'aide sociale. Les mesures d'insertion sociale sont accessibles, sous certaines conditions, aux personnes inscrites auprès du Centre social régional (CSR) de leur région et qui se sont vu reconnaître un droit à des prestations du RI.

Toutefois, une personne ne répondant pas aux critères d'octroi du RI peut également, à certaines conditions, bénéficier de mesures d'insertion sociale. Dans ce cas, la demande est à adresser au CSR.

Dispositif d'unités communes entre les ORP et les CSR

Entre 2015 et 2017, un projet pilote destiné à favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale est mené conjointement par le canton de Vaud et la ville de Lausanne. Ce projet consiste à tester une nouvelle politique d'insertion professionnelle plus intensive et spécialisée, à l'intention des nouveaux bénéficiaires du revenu d'insertion, aptes à se réinsérer sur le marché du travail.

Dès 2019, le dispositif des Unités communes est généralisé progressivement à l'ensemble du canton de Vaud. Il réunit ainsi dans un même lieu les compétences et outils des conseillers en personnel de l'ORP et ceux des assistants sociaux des CSR.

Projets spécifiques d'insertion sociale et professionnelle

Voici un panorama des principaux projets spécifiques mis sur pied par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) afin d'améliorer l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du RI. Pour plus de détails, se référer au *Rapport social vaudois* (voir la rubrique « Ressources utiles » au chapitre 13).

Nom du projet	Descriptif	Public cible
Prolog-Emploi www.prolog-emploi.ch	Prolog-Emploi est un organisme de coaching. Il offre un accompagnement individualisé ainsi que des emplois à durée déterminée (10 mois) dans le domaine hospitalier, médico-social et socio-éducatif au sein d'institutions subventionnées par les pouvoirs publics. Les bénéficiaires reçoivent un salaire minimum conforme à la CCT du secteur parapublic sanitaire. Selon les besoins, les candidats ont aussi accès à des formations courtes (p. ex. formation Croix-Rouge). Ils sont accompagnés par Prolog-Emploi avant, pendant et après l'emploi afin de maximiser le taux de placement au terme des 10 mois. L'objectif final est de favoriser l'engagement du bénéficiaire au sein de la structure d'accueil où il effectue son CDD ou au sein d'autres établissements socio-sanitaires du réseau.	Bénéficiaires du RI.
CoFa	Le programme Coaching Familles (CoFa) vise à permettre aux familles exerçant une activité lucrative mais nécessitant un complément par le RI, de bénéficier d'un coaching professionnel de 12 mois (renouvelable 1 fois), pour augmenter et stabiliser leurs revenus. Durant la durée du programme, les familles sont transférées du RI au régime des PC Familles¹. Les participants ont également accès, selon les besoins, à des formations courtes afin de compléter ou de mettre à jour leurs compétences. À titre préventif, l'accès à CoFa a été élargi en 2016 aux ménages PC Familles, qui sont concernés par le plafonnement des PC familles lors du 6^e anniversaire du plus jeune enfant.	Familles au bénéfice du RI exerçant une activité lucrative Conditions d'entrée : • Familles vivant en ménage avec au moins un enfant âgé de 0 à 16 ans. • Familles domiciliées dans le canton de Vaud depuis 3 ans et disposant d'un titre de séjour valable (ou en cours de renouvellement).

¹ Les **PC Familles** se présentent sous la forme d'aides financières pour les personnes exerçant une activité lucrative mais qui n'arrivent pas à couvrir les besoins essentiels de leur ménage. Les PC Familles leur permettent d'éviter le recours à l'aide sociale et favorisent ainsi le maintien ou l'augmentation de l'activité lucrative.

Autorités compétentes

Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)

Av. des Casernes 2
1014 Lausanne
T. 021 316 52 21
info.dgcs@vd.ch
www.vd.ch/dgcs

Centres sociaux régionaux (CSR)

- CSR Bex : www.arasape.ch
- CSR Broye-Vully : www.arasbroyevully.ch
- CSR Est Lausannois – Oron – Lavaux : www.arasoronlavaux.ch
- CSR Jura – Nord vaudois : www.junova.ch
- CSR Morges – Aubonne – Cossonay : www.arasmac.ch
- CSR Nyon : www.arasnyon.ch
- CSR Ouest lausannois : www.arasol.ch
- CSR Prilly – Echallens : www.araspe.ch
- CSR Lausanne (Service social Lausanne) : www.lausanne.ch/service-social
- CSR de la Riviera : www.arasriviera.ch

Centre social d'intégration des réfugiés (CSIR)

Bâtiment administratif de la Pontaise
Av. des Casernes 2
1014 Lausanne
T. 021 316 03 80

Ressources utiles

Brochure

- *Rapport social vaudois*, Département de la santé et de l'action sociale – canton de Vaud, 2017.

Internet

- www.vd.ch/dgcs
- www.csias.ch

Soutien aux personnes réfugiées

Les réfugiés statutaires (permis B) ainsi que les réfugiés admis à titre provisoire (permis F) font l'objet d'une prise en charge spécifique par le régime vaudois de l'aide sociale : le **Centre social d'intégration des réfugiés (CSIR)** en est l'autorité d'application (voir schéma des acteurs vaudois de l'insertion professionnelle). Le CSIR intervient dès l'octroi du statut, soit dès la fin de la prise en charge par l'Établissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM).

Le suivi par le CSIR s'étend sur une période maximale de 5 ans pour les permis B et de 7 ans pour les permis F, à compter de la date d'entrée en Suisse. Passé ce délai, le suivi des bénéficiaires est relayé aux CSR.

Les prestations du CSIR comprennent une aide financière afin de garantir le minimum vital (selon les normes du RI), un accompagnement socio-administratif ainsi que la mise en place de mesures d'insertion.

Le canton de Vaud encourage l'insertion socioprofessionnelle des réfugiés par la mise en place de projets pilotes adaptés aux besoins de ce public cible, le développement de prestations sur mesure, la collaboration intensifiée avec le BCI, ou encore la généralisation de l'accès au catalogue des mesures d'insertion sociale (MIS) proposées aux bénéficiaires du RI. Les prérequis exigés en termes de connaissances linguistiques (niveau de français A2 ou B1) pour de nombreuses mesures d'insertion socioprofessionnelle restreignent toutefois leur accès. C'est pourquoi des formules de mesures individualisées peuvent être mises sur pied, telles que des cours de français.

14 Assurance-invalidité

Assurance sociale obligatoire, l'assurance-invalidité (AI) vise à réinsérer professionnellement les personnes dans l'incapacité partielle ou totale de travailler en raison d'une atteinte permanente ou durable (au moins un an) dans leur santé psychique, physique ou mentale. Elle garantit des prestations en nature, sous la forme de mesures de réadaptation, ou en espèces via des rentes ou des allocations.

Affiliation et cotisations à l'AI

Toutes les personnes domiciliées en Suisse (y compris les enfants et les individus sans activité lucrative) ou qui y exercent une activité lucrative (quelle que soit leur nationalité) sont obligatoirement affiliées à l'AI.

Pour les personnes exerçant une activité lucrative, les cotisations à l'AI sont réparties à part égale entre l'employé et l'employeur.

Les personnes sans activité lucrative ou exerçant une activité indépendante assument la totalité de leurs cotisations, à moins qu'elles soient au bénéfice de l'assurance-chômage ou de l'aide sociale.

Droit aux prestations de l'AI

L'AI accorde en priorité des **mesures de réadaptation professionnelle** en vue d'une réinsertion, avant d'envisager une rente AI.

Le droit à une **rente AI** prend naissance au plus tôt lorsque la personne présente une incapacité de travail d'au moins 40 % en moyenne sur une année, avant de perdurer. Elle prend fin, au plus tard, à l'âge de la retraite.

Pour connaître plus en détails les procédures AI ou les conditions d'octroi des prestations de l'AI, il convient de se référer au site : www.ahv-iv.ch > Assurances sociales > Assurance-invalidité

Détection précoce

La détection précoce vise à prévenir l'invalidité. Elle peut être annoncée par différentes personnes ou organismes, tels que l'assuré-e, l'employeur, le médecin, les assureurs privés, ou encore les organes d'exécution du chômage et de l'aide sociale notamment.

Démarche à privilégier en amont d'une demande AI, la détection précoce sert à définir s'il y a lieu de déposer une telle demande. Dans l'affirmative, cette procédure peut accélérer et faciliter une stratégie de réadaptation, en particulier si l'assuré n'a pas droit à des mesures d'insertion professionnelle décrites ci-après.

Mesures d'insertion professionnelle

Dans le présent guide, il est question de présenter uniquement les mesures ayant pour objectif la réadaptation ou de la réinsertion professionnelle. Celles-ci se présentent sous la forme de mesures visant :

- l'intervention précoce (MIP),
- la réinsertion (MR),
- la réadaptation professionnelle (MOP pour « mesures d'ordre professionnel »).

Mesures d'intervention précoce (MIP)

Les mesures d'intervention précoce visent à prévenir rapidement l'incapacité de travail de personnes qui présentent des premiers signes d'une invalidité, par diverses prestations : aménagement du poste de travail, formation, placement, orientation professionnelle, réadaptation socioprofessionnelle ou mesure d'occupation.

Voici les principales conditions d'accès à une mesure d'intervention précoce :

- incapacité de travail pendant 30 jours au moins ou absences de courtes durées répétées durant l'année, en raison de problèmes de santé,
- mesures d'une durée de 12 mois maximum. Nul ne peut se prévaloir d'un droit aux mesures d'intervention précoce.

Mesures de réinsertion (MR)

Les mesures de réinsertion constituent des passerelles entre l'insertion sociale et la réinsertion professionnelle sur le premier marché de l'emploi. Elles préparent aux mesures de réadaptation professionnelle, en particulier pour les personnes atteintes dans leur santé psychique. Voici les différents types de mesures de réinsertion proposées :

Mesures de réinsertion	Objectifs	Conditions
Mesures socioprofessionnelles	Maintenir ou rétablir l'aptitude à la réadaptation et entraîner la personne au travail. Types d'activités proposées : • entraînement à l'endurance, • entraînement progressif, • réinsertion proche du premier marché du travail avec soutien sur la place de travail.	• Incapacité de travail d'au moins 50 % depuis 6 mois au moins. • Durée maximale d'une mesure de réinsertion : 1 an.
Mesures d'occupation	Maintenir un rythme ainsi que la capacité de travail restante, en attendant une mesure professionnelle ou un nouvel emploi.	

Mesures de réadaptation professionnelle / d'ordre professionnel (MOP)

Les mesures de réadaptation professionnelle visent à rétablir, améliorer ou maintenir de façon durable la capacité de gain ou à la préserver d'une diminution importante. Elles favorisent les mesures qui ont pour objectif l'insertion des personnes sur le marché du travail. Ces mesures sont destinées aux personnes freinées dans le choix d'une profession ou dans l'exercice de leur activité en raison de leur invalidité.

Mesures de réadaptation professionnelle	Objectifs	Conditions
Orientation professionnelle	Définir le profil de la personne (capacités, intérêts, évaluation selon l'état de santé, etc.).	Personnes limitées dans le choix d'une profession ou ne pouvant plus (ou difficilement) exercer leur activité professionnelle antérieure.
Formation professionnelle initiale	Prendre en charge des frais supplémentaires occasionnés par l'invalidité de la personne (apprentissage, école supérieure ou professionnelle, préparation à un travail auxiliaire, etc.).	Personnes sans formation professionnelle et n'ayant pas exercé d'activité lucrative.
Perfectionnement professionnel	Prendre en charge des frais supplémentaires occasionnés par l'invalidité de la personne (cours de perfectionnement).	Pas de conditions spéciales supplémentaires.
Reclassement	Prendre en charge des frais de reclassement professionnels (apprentissage, formation de base, cours spécialisés, rééducation dans le même métier, etc.).	Personnes ne pouvant plus (ou difficilement) exercer leur ancienne activité professionnelle, ayant achevé une formation professionnelle ou réalisé un revenu d'une certaine importance.
Placement	Favoriser le maintien de sa place de travail ou soutenir activement la recherche d'un emploi adapté.	Pas de conditions spéciales supplémentaires.
Placement à l'essai	Démontrer les compétences et les capacités de la personne par un placement de 6 mois ou plus en entreprise.	Pas de conditions spéciales supplémentaires.

Mesures de réadaptation professionnelle	Objectifs	Conditions
Allocation d'initiation au travail	Soutenir financièrement l'entreprise pendant 180 jours au maximum afin de favoriser l'engagement d'une personne ne présentant pas encore la productivité attendue au terme de la période d'initiation.	Pas de conditions spéciales supplémentaires.
Aide en capital	Soutenir les personnes souhaitant développer une activité indépendante par un prêt remboursable avec intérêts.	Personnes présentant les compétences, connaissances professionnelles et qualités personnelles en vue d'une activité indépendante. À cela s'ajoute d'autres conditions.

Bon à savoir

Voici les États avec lesquels la Suisse a conclu une convention sur l'AVS/AI : États membres de l'UE/AELE, Australie, Canada/Québec, Chili, Chine (assujettissement), Corée du Sud (assujettissement), États-Unis, Inde (assujettissement), Israël, Japon, Macédoine, Philippines, Saint-Martin, Turquie, Uruguay, Bosnie-Herzégovine, Monténégro, Serbie.

Plus d'informations sur : www.ofas.admin.ch > Assurances sociales > Assurance sociale internationale

Les conditions d'octroi d'une mesure de réadaptation sont plus restrictives pour les personnes qui ne sont pas ressortissantes d'un État membre de l'UE/AELE. L'accès à une mesure dépend, pour les actifs, du paiement de leurs cotisations et, pour les non-actifs, de la durée de résidence en Suisse avant l'apparition de l'invalidité.

Les personnes ressortissantes d'États non contractants domiciliées en Suisse ont droit aux mesures de réadaptation si, avant la survenance de l'invalidité, elles ont :

- cotisé pendant une année entière au minimum, ou
- vécu au moins une année entière en Suisse avec un conjoint ayant travaillé et versé au moins le double de la cotisation minimale, ou
- justifient d'un an de bonifications pour tâches éducatives ou d'assistance, ou
- séjourné en Suisse pendant une durée ininterrompue de 10 ans.

Elles ont droit à une rente AI pour autant qu'elles aient cotisé pendant 3 ans au moins avant l'apparition de l'invalidité et qu'elles soient domiciliées en Suisse.

Les personnes réfugiées et apatrides domiciliées en Suisse ont droit à des mesures de réadaptation au même titre que les ressortissants suisses si elles ont versé des cotisations à l'AI immédiatement avant l'apparition de l'invalidité.

Pour les personnes n'étant pas soumises au paiement des cotisations, l'accès à ce type de mesures est le même que pour les ressortissants suisses, pour autant qu'elles aient résidé en Suisse l'année qui a précédé l'apparition de l'invalidité.

Les jeunes et les enfants de moins de 20 ans y ont également droit pour autant qu'ils soient nés invalides en Suisse ou qu'ils y résident sans interruption depuis leur naissance.

Prestations complémentaires

Voici un aperçu du type de prestations complémentaires proposées par l'AI :

Types de mesures	Objectifs	Conditions
Mesures de nouvelle réadaptation	Améliorer la capacité de gain des bénéficiaires d'une rente AI ou maintenir la personne en emploi par des conseils et un suivi personnalisé, en plus des mesures usuelles (de réinsertion, d'ordre professionnel, etc.).	Mesures pouvant être accordées pendant maximum 3 ans après une éventuelle décision de réduction ou de suppression de rente.
Moyens auxiliaires	Prendre en charge des moyens auxiliaires, tels que prothèses, appareils auditifs, fauteuils roulants, dispositif pour l'aménagement d'un poste de travail, etc. pour l'exercice d'un emploi ou le suivi d'une formation par exemple.	Pas de conditions spéciales supplémentaires.
Indemnités en cas d'augmentation des cotisations (à la prévoyance professionnelle obligatoire ou à l'assurance d'indemnités journalières)	Verser une indemnité à l'entreprise.	Personnes en incapacité de travail au cours des 3 ans après le placement, pour autant que les rapports de travail soient de plus de 3 mois. Au minimum 15 jours d'absence par an.
Prestation transitoire	Recevoir une prestation en espèces en cas de réduction ou de suppression de la rente AI.	Personnes présentant une incapacité de travail de 50% au moins, sur une durée dépassant 30 jours, durant la période de protection (3 ans après la réduction/suppression de la rente).
Prestations complémentaires (PC)	Permettre de couvrir les besoins vitaux dans le cas où la rente AI et les indemnités journalières ne suffisent pas.	Les personnes qui ne sont ni de nationalité suisse, ni membres d'un État de l'UE/AELE doivent avoir vécu de manière ininterrompue en Suisse durant un certain laps de temps pour y avoir droit : 10 ans pour toutes les autres nationalités et 5 ans pour les personnes réfugiées et apatrides.

Autorités compétentes

Office fédéral des assurances sociales (OFAS)

Effingerstrasse 20
3003 Berne
T. 058 462 90 11
www.ofas.admin.ch

Office de l'assurance-invalidité Vaud

Avenue Général-Guisan 8
1800 Vevey
T. 021 925 24 24
www.aivd.ch

Les demandes de prestations de l'AI sont à déposer auprès de l'Office AI du canton de Vaud.

Office AI pour les assurés résidant à l'étranger (OAIE)

Avenue Edmond-Vaucher 18
Case postale 3100
1211 Genève 2
T. 058 461 91 11
www.zas.admin.ch > La Cdc > OAIE

L'OAIE est compétent pour toutes les personnes assurées (suisses et ressortissants étrangers) qui vivent à l'étranger.

Ressources utiles

Brochures

- De nombreuses brochures avec des informations ciblées concernant l'AI sont téléchargeables sur le site du centre d'information AVS/AI : www.ahv-iv.ch > Mémentos & Formulaire > Mémentos > voir en particulier les rubriques « Prestations de l'AI » ou « International ».
On y trouve plusieurs publications avec des informations détaillées sur les nombreuses prestations proposées par l'AI, tout comme sur les procédures à suivre pour les ressortissants de pays étrangers (y compris pour les réfugiés et apatrides).
- *Assurances sociales: séjour en Suisse et départ, informations à l'attention des ressortissants étrangers*, SEM (anc. ODM), Ed. 2018. La brochure est disponible en 12 langues sur www.ofas.admin.ch > Information aux... > Émigrants > Assurances sociales: séjour en Suisse et départ.

Internet

- www.ahv-iv.ch
- www.ofas.admin.ch > Assurances sociales > Assurance-invalidité AI
- www.zas.admin.ch



Assurance sociale obligatoire, l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) vise à compenser la baisse partielle ou totale de revenu perçu par une activité lucrative en raison de l'âge d'entrée dans la retraite ou lors d'un décès. La rente de vieillesse doit garantir à la personne assurée de se retirer de la vie professionnelle, à l'âge légal (64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes), avec une certaine sécurité matérielle. Quant à la rente survivants, elle empêche que les proches (conjoint, enfants) ne tombent dans la précarité après le décès d'un parent ou conjoint.

✓ Bon à savoir

- La rente AVS n'est pas automatique. Il est nécessaire de déposer une demande à la caisse cantonale de compensation, dans l'idéal 4 à 6 mois avant l'âge de la retraite.
- Toute personne qui souhaite vérifier l'état de ses cotisations peut en tout temps demander un extrait de ses comptes individuels par internet : www.ahv-iv.ch > Mémentos et Formulaires > Demande d'extrait de compte
- Il est possible de combler les périodes de non-cotisations dans un délai de 5 ans.

Affiliation à l'AVS

Toute personne domiciliée en Suisse (à l'exception des personnes au bénéfice de privilèges fiscaux ou diplomatiques) ou qui y exerce une activité lucrative est obligatoirement affiliée à l'AVS, quelle que soit sa nationalité, du 1^{er} janvier de sa 21^e année au mois anniversaire des 64 ans pour les femmes et des 65 ans pour les hommes.

Cette obligation concerne également les personnes sans activité lucrative, dont les étudiants (à l'exception de ceux ne résidant en Suisse que pour y accomplir leurs études).

Les personnes mariées ou au bénéfice d'un partenariat enregistré sont dispensées de verser personnellement des cotisations, pour autant que leur conjoint ou partenaire enregistré ait versé au moins le double de la cotisation minimale annuelle.

Le revenu d'une activité salariée inférieur à CHF 2 300.– n'est soumis aux cotisations que sur demande expresse du salarié, à l'exception des activités exercées dans le travail domestique ou au service d'un employeur relevant du domaine culturel. Pour ces 2 catégories de salariés, les cotisations sont dues dès le premier franc de revenu.

Cotisations à l'AVS

Pour les personnes exerçant une activité lucrative, les cotisations à l'AVS/AI/APG/AC/PC Familles sont réparties à parts égales entre l'employé et l'employeur (voir chapitre 11).

Au-delà de l'âge ordinaire de la retraite, les personnes qui poursuivent une activité lucrative continuent à verser des cotisations à l'AVS/AI/APG (après la déduction d'une franchise de CHF 1 400.– par mois ou de CHF 16 800.– par année). Ces personnes sont en revanche exemptées de l'assurance-chômage. Les cotisations versées après l'âge ordinaire de la retraite, bien qu'elles soient obligatoires, ne pourront influencer le montant de la rente.

Les personnes sans activité lucrative ou exerçant une activité indépendante assument la totalité des cotisations AVS/AI/APG, mais elles sont dispensées de cotiser à l'assurance-chômage.

Pour les personnes au chômage, les indemnités de l'assurance-chômage sont soumises aux cotisations au même titre qu'un salaire, les déductions étant effectuées à la source par la caisse de chômage.

En ce qui concerne les personnes au bénéfice de l'aide sociale (entre 21 ans et l'âge ordinaire de la retraite), elles sont obligatoirement soumises aux cotisations AVS/AI/APG minimales. Ces dernières sont prises en charge par les pouvoirs publics (procédure de remise de cotisations).

Droit aux prestations de la rente AVS

Les personnes (ainsi que leurs survivants) qui viennent d'États non contractants (voir la liste des pays contractants au chapitre 14) ont droit à la rente AVS si elles vivent en Suisse et :

- ont cotisé pendant une année entière au minimum, ou
- ont été couvertes durant au moins une année entière en Suisse par leur conjoint, qui a travaillé et versé au moins le double de la cotisation minimale, ou
- justifient d'un an de bonifications pour tâches éducatives ou d'assistance.

Les survivants (conjoint, enfants) ne perçoivent une rente que si la personne décédée était assurée pendant au moins une année.

Droits à la rente AVS pour les personnes – de nationalité suisse ou étrangère – travaillant en Suisse et à l'étranger :

Cas de figure	Droit aux rentes et affiliation
La personne a travaillé en Suisse ET dans un ou plusieurs États contractants.	Une rente partielle est versée de chacun des pays où la personne a cotisé pendant au moins 1 an. <i>Remarque : les rentes suisses sont en principe également versées dans des États tiers.</i>
La personne habite en Suisse et a travaillé en Suisse ET dans un État membre de l'UE/AELE.	La personne est assurée en Suisse pour l'ensemble des revenus perçus en Suisse et à l'étranger, pour autant que plus de 25% de l'activité soit réalisée en Suisse.
La personne réside en Suisse ET a travaillé dans d'autres États de l'UE/AELE.	La personne est soumise au système d'assurances sociales du siège de l'entreprise.
La personne était à la fois indépendante dans un État et salariée dans un autre.	La personne est soumise au système d'assurances sociales du pays dans lequel elle exerce son activité salariée.
<i>Pour toute autre situation (par exemple lorsqu'il y a simultanément plusieurs employeurs en Suisse et dans les pays de l'UE/AELE), prendre contact avec la Caisse AVS.</i>	

Prestations de l'AVS

Voici les principales prestations de l'AVS auxquelles les personnes qui répondent aux conditions d'octroi ont droit :

Prestations de l'AVS	Caractéristiques principales
Rente de vieillesse	• Cette rente est destinée aux personnes qui atteignent l'âge officiel de la retraite. • Une rente partielle est versée si la période de cotisations est incomplète. • Il est possible de toucher une rente de vieillesse 1 à 2 ans avant l'âge de la retraite officielle, avec une diminution de rente de 6,8% par année anticipée. À l'inverse, la rente est augmentée (pour 5 ans maximum), si le départ à la retraite est repoussé.
Rente de veuve et veuf	• Cette rente est destinée aux femmes mariées ayant perdu leur conjoint, pour autant qu'elles aient un ou plusieurs enfants, ou qu'elles comptent au moins 5 ans de mariage si elles ont plus de 45 ans (la durée des précédents mariages est comprise). • Les femmes divorcées y ont droit sous certaines conditions. • Les hommes (mariés ou divorcés) y ont droit aussi longtemps qu'ils ont des enfants de moins de 18 ans. • Cette rente est également destinée aux partenaires enregistrés.
Rente complémentaire pour enfant	• Cette rente est destinée aux parents qui sont eux-mêmes au bénéfice d'une rente de vieillesse. • Elle concerne les enfants de moins de 18 ans ou jusqu'à 25 ans pour les jeunes en formation.
Rente orphelin	• Cette rente est destinée aux enfants en cas de décès d'un ou des 2 parents. • Elle concerne les enfants de moins de 18 ans ou jusqu'à 25 ans pour les jeunes en formation.
Allocation pour impotent	• Cette allocation est destinée aux personnes présentant une impotence grave, moyenne ou faible pendant au moins 1 an. • Elle vise à couvrir les frais d'assistance particuliers.

Prestations de l'AVS	Caractéristiques principales
Moyens auxiliaires	L'AVS contribue aux frais de différents moyens auxiliaires (appareils acoustiques, fauteuils roulants, prothèses, etc.) pour les personnes présentant des handicaps liés à la vieillesse.
Prestations complémentaires (PC)	• Uniquement versées en Suisse et pour les assurés au bénéfice d'une rente de l'AVS/AI, les prestations complémentaires sont accordées lorsque les rentes et autres revenus ne suffisent pas à couvrir les besoins vitaux. • Les personnes qui ne sont ni de nationalité suisse, ni membres d'un État de l'UE/AELE doivent avoir vécu de manière ininterrompue en Suisse durant un certain laps de temps pour y avoir droit: 10 ans pour les ressortissants hors UE/AELE et 5 ans pour les réfugiés reconnus et les apatrides. • Pour évaluer son droit à des PC, il est possible de procéder à un calcul sur le site de Pro Senectute: www.prosenectute.ch > Prestations > Consultation financière > Voir le calculateur de PC. • Les demandes sont à déposer auprès de l'agence d'assurances sociales du lieu de domicile, en produisant les justificatifs attestant la situation économique du requérant.

Ressources utiles

Internet

- www.ahv-iv.ch > Assurances sociales > Autres types d'assurance sociale > Prévoyance professionnelle (PP)
- www.guidesocial.ch

Prévoyance professionnelle (LPP)

La prévoyance professionnelle (PP), aussi appelée 2^e pilier, est destinée à compléter l'AVS et l'AI. Elle vise à offrir aux assurés la possibilité de maintenir de façon appropriée leur niveau de vie au moment de la retraite. En additionnant la PP à la rente AVS/AI, la personne retraitée doit atteindre 60% de son dernier salaire. La PP fournit des prestations de vieillesse, d'invalidité, de survivants et d'encouragement à la propriété du logement.

Toute personne salariée de plus de 17 ans, soumise à l'AVS et qui perçoit un salaire minimum d'un même employeur (soit CHF 21150.- par an) est assurée à la LPP. Il en va de même des personnes qui perçoivent les indemnités de l'assurance-chômage.

Les personnes salariées non soumises à l'assurance obligatoire ainsi que les indépendants peuvent s'assurer à l'assurance facultative.

Les cotisations à la PP sont assurées par les salariés et les employeurs : la part employé est prélevée directement du salaire (voir chapitre 11). L'employeur doit payer une part au moins égale à celle du salarié. Le montant des cotisations est fixé par les caisses.

Les cotisations versées à des systèmes étrangers de prévoyance professionnelle ne sont en principe pas prises en compte par la PP suisse.

En cas de changement d'emploi ou de cessation de l'activité lucrative, le montant cotisé est transféré à l'institution de prévoyance du nouvel employeur ou sur un compte de libre passage.

Infos pratiques

Centre régional de décision

Rente-pont

Place Chauderon 7
1002 Lausanne
T. : 021 315 11 11
sas@lausanne.ch
www.vd.ch/rente-pont

Les demandes sont à déposer auprès de l'agence d'assurances sociales de la commune de domicile. Télécharger la liste des agences sur : www.vd.ch/rente-pont > Liste des agences d'assurances sociales

Rente-pont

Le régime vaudois de la rente-pont anticipe les risques de précarité des personnes sans emploi proches de l'âge de la retraite. Il est destiné aux personnes n'ayant pas ou plus droit aux indemnités de l'assurance-chômage.

Être domicilié dans le canton de Vaud depuis minimum 3 ans, disposer d'un titre de séjour valable et de revenus insuffisants sont parmi les conditions de base pour prétendre à cette prestation. Elle est destinée aux femmes et aux hommes de respectivement 62 et 63 ans, ou de 60 et 61 ans pour celles et ceux qui remplissent les conditions du RI. La rente-pont se compose d'une rente annuelle (renouvelable) et du remboursement des frais de maladie et d'invalidité prouvés et reconnus (jusqu'à hauteur de CHF 25'000.- par personne et par année).

Autorités compétentes

Office fédéral des assurances sociales (OFAS)

Effingerstrasse 20
3003 Berne
T. 058 462 90 11
www.ofas.admin.ch

Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS

Rue des Moulins 3
1800 Vevey
T. 021 964 12 11
www.caisseavsvaud.ch

Ressources utiles

Brochures

De nombreuses brochures avec des informations ciblées concernant l'AVS sont téléchargeables sur le site du centre d'information AVS/AI : www.ahv-iv.ch > Mémentos & Formulaires > Mémentos :

- **Sous la rubrique « International » :** on y trouve des publications ciblées destinées, par exemple, aux ressortissants des États avec lesquels la Suisse n'a pas conclu de convention de sécurité sociale (États non contractants) ou encore aux réfugiés et apatrides.
- **Sous la rubrique « Prestations de l'AVS » :** plusieurs publications offrent des informations détaillées sur les nombreuses prestations proposées par l'AVS, tout comme sur les procédures à suivre.

Assurances sociales: séjour en Suisse et départ, informations à l'attention des ressortissants étrangers, SEM (anc. ODM). La brochure est disponible en 12 langues sur www.ofas.admin.ch > Information aux... > Émigrants > Assurances sociales: séjour en Suisse et départ.

Internet

- www.caisseavsvaud.ch
- www.ahv-iv.ch
- www.ofas.admin.ch > Assurances sociales > AVS
- www.zas.admin.ch
- ch.ch > AVS

Soutien à l'insertion professionnelle

Le soutien à l'insertion professionnelle

Le soutien à l'insertion professionnelle est un processus complexe qui implique de nombreux acteurs et de nombreuses étapes. Il s'agit d'un processus qui vise à aider les personnes à trouver un emploi et à s'intégrer dans le monde du travail.

Le soutien à l'insertion professionnelle est un processus qui vise à aider les personnes à trouver un emploi et à s'intégrer dans le monde du travail. Il s'agit d'un processus qui implique de nombreux acteurs et de nombreuses étapes.

Le soutien à l'insertion professionnelle est un processus qui vise à aider les personnes à trouver un emploi et à s'intégrer dans le monde du travail. Il s'agit d'un processus qui implique de nombreux acteurs et de nombreuses étapes.

Le soutien à l'insertion professionnelle est un processus qui vise à aider les personnes à trouver un emploi et à s'intégrer dans le monde du travail. Il s'agit d'un processus qui implique de nombreux acteurs et de nombreuses étapes.

Le soutien à l'insertion professionnelle est un processus qui vise à aider les personnes à trouver un emploi et à s'intégrer dans le monde du travail. Il s'agit d'un processus qui implique de nombreux acteurs et de nombreuses étapes.

Le soutien à l'insertion professionnelle est un processus qui vise à aider les personnes à trouver un emploi et à s'intégrer dans le monde du travail. Il s'agit d'un processus qui implique de nombreux acteurs et de nombreuses étapes.

Le soutien à l'insertion professionnelle est un processus qui vise à aider les personnes à trouver un emploi et à s'intégrer dans le monde du travail. Il s'agit d'un processus qui implique de nombreux acteurs et de nombreuses étapes.

Le soutien à l'insertion professionnelle est un processus qui vise à aider les personnes à trouver un emploi et à s'intégrer dans le monde du travail. Il s'agit d'un processus qui implique de nombreux acteurs et de nombreuses étapes.

✓ Bon à savoir

Le Bureau lausannois pour les immigrés (BLI) a mis sur pied une permanence Emploi-Formation destinée aux personnes issues de la migration (conseil en 5 langues).

Bureau lausannois pour les immigrés

Place de la Riponne 10
Case postale 5032
1002 Lausanne
T. 021 315 72 45
bli@lausanne.ch
www.lausanne.ch/bli

Dans le canton de Vaud, le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI) soutient de nombreux projets en faveur de la population migrante, dans des domaines aussi divers que l'insertion sociale et professionnelle, les activités de communication en français, ou encore la protection contre la discrimination.

- Destiné tant aux professionnels qu'au grand public, le **catalogue en ligne** du BCI permet de connaître les projets subventionnés sur l'ensemble du territoire vaudois et accessibles aux personnes issues de la migration. Accès au catalogue sur : www.vd.ch/integration > Vous êtes impliqué-e-s dans des projets en faveur de l'intégration des étrangers > Catalogue de projets financés par le BCI > Accédez au catalogue en ligne
- Le portail **Bienvenue dans le canton de Vaud** mis sur pied par le BCI mentionne plusieurs organismes et adresses utiles :
 - Les principales **commissions communales d'intégration** y sont répertoriées. Celles-ci développent des projets d'intégration dans leur région. Certaines communes incluent dans leurs programmes des mesures visant à favoriser l'employabilité des personnes issues de la migration. Plus de détails sur : www.vaud-bienvenue.ch > Informations pratiques > Contacts utiles > Commissions d'intégration.
 - La brochure **Bienvenue dans le canton de Vaud** regroupe de nombreux renseignements utiles. Celle-ci est éditée en 13 langues et mise à jour chaque année par le BCI. Elle est disponible sur www.vaud-bienvenue.ch > Brochure Bienvenue.

Par ailleurs, le canton de Vaud compte de nombreux organismes qui proposent des programmes et mesures ciblés d'insertion socioprofessionnelle, le plus souvent pour des personnes au bénéfice du RI, de l'assurance-chômage, de l'AI ou par le biais d'autres services publics. L'association faîtière **Insertion Vaud** regroupe sur le plan cantonal plusieurs organismes actifs dans ce domaine. Ces derniers sont répertoriés sur : www.insertion-vaud.ch > membres.

Remerciements

Le BCI adresse tous ses remerciements à Insertion Vaud pour sa précieuse implication dans la rédaction de cet ouvrage.

De vifs remerciements également à toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce guide, notamment la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP), l'Etablissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM), l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP), l'Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud (OAI), le Service de l'emploi (SDE), le Service de la population (SPOP), la Direction de l'insertion et des solidarités (DIRIS) et le Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation (SESAP) pour les nombreux commentaires, relectures et corrections.



Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI)
Rue du Valentin 10, 1014 Lausanne
T 021 316 49 59 | info.integration@vd.ch | www.vd.ch/integration

© 1^{re} édition, 1^{er} novembre 2019

